

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV
TRIKARYA MURNI JAKARTA**

**SRI AGUSTININGSI
8215118173**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2016**

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORK
ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT CV TRIKARYA MURNI JAKARTA**

**SRI AGUSTININGSI
8215118173**



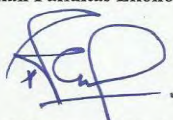
Skripsi is Written as Part of Bachelor Degree in Economics Accomplishment

**STUDY PROGRAM OF MANAGEMENT
MAJOR IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
DEPARTMENT OF MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2016**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

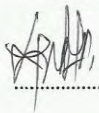

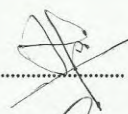
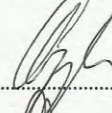
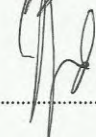
Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana, ES., M.Bus

NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1 <u>Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si.M.Si</u> NIP. 19720506 200604 1 002	Ketua		25/1/16
2 <u>Widya Parimita, S.E..M.PA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Sekretaris		25/1/16
3 <u>Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si</u> NIP. 19560207 198602 1 001	Penguji Ahli		22/1/16
4 <u>Agung AWS Waspodo, SE, M.PP</u> NIP. 19710829 200212 1 002	Pembimbing I		18/1/16
5 <u>Agung Wahyu Handaru, ST, MM</u> NIP. 19781127 200604 1 001	Pembimbing II		19/1/16

Tanggal Lulus: 18 Januari 2016

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi Lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Januari 2016

Yang Membuat Pernyataan



SRI AGUSTININGSI

No. Reg : 8215118173

ABSTRAK

Sri Agustiningi, 2016; Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Trikarya Murni Jakarta. Skripsi, Jakarta : Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui deskripsi tentang kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan CV Trikarya Murni, 2) Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni, 3) Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni, 4) Untuk menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni, 5) Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni, 6) Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni. Penelitian dilakukan terhadap 65 karyawan CV Trikarya Murni. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei yaitu menyebarkan kuesioner dan hasilnya diolah dengan program SPSS 21.0. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan *explanatory*. Hasil dari uji regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja, terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja, terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja. Kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} (37.421) > F_{tabel} (2.717)$ dan signifikansi ($0.000 < 0.05$). Nilai *adjusted R*² sebesar 0.631 atau 63,1%. Hal ini menunjukkan bahwa 63,1% kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan 36,9% sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

Sri Agustiniingsi, 2016; The Influence Of Compensation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at CV Trikarya Murni Jakarta. Skripsi: Jakarta, Human Resource Management Concentration, Management Study Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.

This research purpose are: 1) To know the description about compensation, work environment, work discipline and employee performance at CV Trikarya Murni, 2) To test empirically the influence of compensation on employee performance at CV Trikarya Murni, 3) To test empirically the influence of work environment on employee performance at CV Trikarya Murni, 4) To test empirically the influence of work discipline on employee performance at CV Trikarya Murni, 5) To test empirically the influence of compensation, work environment and work discipline on employee performance at CV Trikarya Murni, 6) To know how much contribution of compensation, work environment and work discipline on employee performance at CV Trikarya Murni. The sample of this research are 65 employees of CV Trikarya Murni. Research data retrieval by survey method with questionnaires and the data processed with SPSS version 21. This research using descriptive and explanatory analysis. The results of regression showed that compensation have significant effect on employee performance, work environment have significant effect on employee performance, work discipline have significant effect on employee performance. Compensation, work environment and work discipline simultaneously have significant effect on employee performance with $F_{count} (37.421) > F_{table} (2.717)$ and significance value $(0.000 < 0.05)$. The adjusted R^2 value are 0.631 or 63,1%. This show that 63,1% of employee performance are influenced by compensation, work environment and work discipline while the rest 36,9% influenced by other factors.

Keywords : *Compensastion, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Atas kuasaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Besar Muhammad SAW, keluarga dan sahabatnya.

Atas Rahmat Allah SWT dan bantuan semua pihak maka penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Trikarya Murni Jakarta”**.

Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. (Alm) Tony Ahmad Paputungan, terima kasih telah memberikan semua yang terbaik untuk bekal masa depanku. Untuk Pohoti Makalalag, terima kasih atas semua kasih sayang, doa, dukungan dan nasihat sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Kalian adalah sumber semangat paling besar. Penulis persembahkan skripsi ini untuk kalian berdua.
2. Agung AWS Waspodo, SE, M.PP selaku dosen pembimbing 1 atas bimbingan, ilmu, nasihat dan waktunya selama ini.
3. Agung Wahyu Handaru, ST, MM selaku dosen pembimbing 2 atas bimbingan, ilmu, nasihat dan motivasinya selama ini.
4. Dr. Dedi Purwana ES., M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Dra. Umi Mardiyati, M. Si selaku Ketua Jurusan Manajemen.

6. Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.
7. Seluruh dosen Manajemen FE UNJ yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang berguna sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Staf dan Karyawan FE yang banyak membantu penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Negeri Jakarta.
9. Untuk kedua kakakku Toto Suriawan dan Abd. Haris Jauhari yang selalu memberikan perlindungan, dukungan dan semangat. Untuk kakak ipar Linda Amelia dan terutama untuk keponakanku Livia Sezha Elmira yang selalu menjadi penghibur setiap saat.
10. Untuk keluarga besar Paputungan-Makalalag. Terutama para sepupu tersayang Ka Ayu, Ka Nova, Ka Vivin, Ka Lulu, Ka Ante dan Ka Liha. Terima kasih banyak atas *support* dan motivasi yang telah diberikan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman terbaik Medani, Widi, Fathia, Marizka, Ocil, Novi, Asri, Fivi, Ka Ratyh, Intancho, Deby dan Sigit yang selalu menjadi tempat berkeluh kesah, memberikan semangat dan meluangkan waktu menemani penulis mengerjakan skripsi ini.
12. Teman perjuangan dikampus Annisa Cina, Safitri, Indira dan Ghina. Terima kasih sudah menemani disaat suka dan duka dari awal masuk kuliah.

13. Teman-teman Non Reguler B 2011, Chibi Super dan Komplek *Crew* adalah teman yang saling mendukung dan berbagi keceriaan saat penulis menempuh kuliah di Universitas Negeri Jakarta.
14. Teman-teman S1 Manajemen 2011 kelas Reguler maupun Non Reguler yang telah menjadi teman seperjuangan selama ini.
15. Untuk Ibu Lustita selaku pimpinan CV Trikarya Murni yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian. Seluruh karyawan CV Trikarya Murni yang telah meluangkan waktu mengisi kuesioner dan memberikan keterangan yang dibutuhkan penulis untuk skripsi ini.
16. Terakhir, kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam pengerjaan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.

Dengan segala keterbatasan dalam skripsi ini, penulis berharap skripsi ini dapat berguna bagi banyak pihak. Saran dan kritik yang membangun akan penulis tunggu demi perbaikan di masa mendatang. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Jakarta, Januari 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	10
2.1.1 Kinerja	10
2.1.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.1.2 Penilaian Kinerja	17
2.1.1.3 Dimensi Kinerja	18
2.1.2 Kompensasi	21
2.1.2.1 Jenis-Jenis Kompensasi	25
2.1.2.2 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan	28
2.1.3 Lingkungan Kerja	29
2.1.3.1 Dimensi Lingkungan Kerja	32
2.1.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	35

2.1.4 Disiplin Kerja	37
2.1.4.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	40
2.1.4.2 Penilaian Disiplin Kerja	43
2.1.4.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan	45
2.2 <i>Review</i> Penelitian Relevan	46
2.3 Kerangka Pemikiran.....	61
2.4 Hipotesis.....	65
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian	67
3.1.1 CV. Trikarya Murni	67
3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian	67
3.2 Metode Penelitian.....	68
3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian	68
3.3.1 Variabel Penelitian	68
3.3.2 Skala Pengukuran.....	70
3.4 Populasi dan Sampel	72
3.4.1 Populasi.....	72
3.4.2 Sampel.....	73
3.5 Prosedur Pengumpulan Data	74
3.5.1 Data Primer	74
3.5.2 Data Sekunder	76
3.6 Metode Analisis	76
3.6.1 Uji Instrumen	77
3.6.2 Analisis Deskriptif	79
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	80
3.6.4 Analisis Regresi	82
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	
4.1 Deskripsi Unit Analisis/Observasi	85
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	85
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	86
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	87

4.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	88
4.1.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Tugas Pokok	89
4.1.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	90
4.1.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan	91
4.2	Hasil Penelitian dan Pembahasan	91
4.2.1	Hasil Pengujian Instrumen	92
4.2.2	Analisis Deskriptif	94
4.2.3	Uji Asumsi Klasik	107
4.2.4	Hasil Uji Regresi Linear.....	114
BAB V KESIMPULAN		
5.1	Kesimpulan	124
5.2	Saran-Saran	125
5.2.1	Saran-Saran Untuk Penelitian Lanjutan	125
5.2.2	Saran-Saran Untuk CV Trikarya Murni	126
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
RIWAYAT HIDUP		

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Data Realisasi Target Produksi CV Trikarya Murni	2
2.1	Matriks Penelitian Terdahulu	59
3.1	Operasionalisasi Variabel	69
3.2	Bobot Skor Skala Likert	72
3.3	Bobot Skor Kriteria Variabel	80
4.1	Hasil Uji Validitas	93
4.2	Hasil Uji Reliabilitas	94
4.3	Analisis Deskriptif Kinerja	96
4.4	Analisis Deskriptif Kompensasi	99
4.5	Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja	102
4.6	Analisis Deskriptif Disiplin Kerja	104
4.7	Hasil Uji Normalitas	108
4.8	Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Kompensasi dengan Variabel Kinerja	109
4.9	Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Lingkungan Kerja dengan Variabel Kinerja	110
4.10	Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Disiplin Kerja dengan Variabel Kinerja	110
4.11	Hasil Uji Multikolinearitas	112
4.12	Hasil Uji Heterokedastisitas	113

4.13	Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda	114
4.14	Hasil Uji F	116
4.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	118
4.16	Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis Regresi	119

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1	Keterkaitan Variabel.....	65
3.1	Bentuk Skala Likert Interval 1-4	72
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	86
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	87
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	87
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	88
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Tugas Pokok.....	89
4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	90
4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan	91

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Hasil Uji Validitas
Lampiran 3	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 4	Hasil Analisis Deskriptif
Lampiran 5	Hasil Uji Asumsi Klasik
Lampiran 6	Analisis Regresi Linear Sederhana
Lampiran 7	Analisis Regresi Linear Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penerapan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) pada tahun 2015 membuka peluang bagi pasar Indonesia agar dapat bersaing dengan pasar global. Persaingan tersebut mendorong peningkatan industri dalam negeri. Industri dalam negeri terus mengalami pertumbuhan jumlah yang sangat pesat. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2014, jumlah industri dalam negeri mencapai angka lebih dari 50 juta unit¹.

Perusahaan saat ini dituntut untuk terus kreatif dan inovatif agar dapat memenuhi permintaan pasar, menghasilkan produk dengan kualitas tinggi serta menawarkan harga terbaik. Keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Jika kinerja karyawan maksimal maka kesempatan mencapai tujuan perusahaan akan terbuka lebar.

Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi fokus utama perusahaan. Dalam mengelola kinerja karyawan memang tidak mudah, seringkali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi perusahaan. Salah satu perusahaan yang mengalami masalah kinerja karyawan adalah CV Trikarya Murni. Perusahaan ini bergerak dibidang produksi pakaian yang

¹Tim Survei Badan Pusat Statistik, *Daftar Industri Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia 2014*. (<http://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/1072#accordion-daftar-subjek2>).

berlokasi di Jalan Plumpang Raya, Semper, Jakarta Utara. Peneliti melakukan wawancara terhadap pemilik usaha dan beberapa karyawan perusahaan tersebut dan mendapatkan informasi bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal. Hal ini dapat dibuktikan dari data tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1.1
Data Realisasi Target Produksi CV Trikarya Murni

Bulan	Target	Produksi	Persentase	+/-
November 2014	40.000 pcs	41.335 pcs	103,34%	+ 3,34%
Desember 2014	40.000 pcs	42.167 pcs	105,42%	+ 5,42%
Januari 2015	43.000 pcs	42.232 pcs	98,21%	- 1,79%
Februari 2015	43.000 pcs	41.939 pcs	97,53%	- 2,47%
Maret 2015	43.000 pcs	41.846 pcs	97,32%	- 2,68%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015.

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2015 perusahaan meningkatkan target produksi. Alasan peningkatan target karena semakin tingginya minat pembeli terhadap produk yang ditawarkan. Namun target tersebut belum tercapai dalam 3 bulan pertama tahun 2015. Tidak tercapainya target diduga karena kinerja karyawan yang menurun. Dari sisi operasional, perusahaan telah menyediakan sarana dan prasarana yang telah sesuai standar sehingga karyawan seharusnya dapat bekerja dengan maksimal. Dilihat dari sisi distribusi, perusahaan juga telah memiliki distributor yang siap menjual hasil produksi CV Trikarya Murni.

Informasi lain yang didapatkan dari hasil wawancara dengan karyawan CV Trikarya Murni bahwa para karyawan sering mendapatkan teguran dari atasan dikarenakan masih banyaknya laporan dari klien yang

mengeluahkan hasil produksi mereka. Hasil potongan produk kadang tidak rapi dan masih adanya barang cacat yang diterima klien. Hal ini semakin menunjukkan bahwa kinerja karyawan CV Trikarya Murni memang belum maksimal.

Kinerja karyawan yang kurang maksimal akan mempengaruhi pendapatan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan CV Trikarya Murni adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Dari segi kompensasi finansial, sebagian dari karyawan CV Trikarya Murni merasa belum puas dengan kompensasi yang mereka terima. Adanya peningkatan target tidak diikuti dengan kenaikan gaji untuk karyawan. Mereka hanya mendapatkan tambahan asuransi dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) kesehatan. Hal tersebut membuat karyawan menjadi malas bekerja. Para karyawan juga merasa adanya ketidakadilan dengan sistem penggajian yang ada saat ini. Karyawan bagian potong bahan dan karyawan jahit dibayarkan sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) Jakarta sebesar

Rp 2.700.000,00/bulan tanpa tambahan tunjangan dan insentif. Untuk karyawan bordir diberikan sistem upah harian yaitu sebesar Rp 65.000,00/hari. Jika dikalkulasi, upah untuk karyawan bordir dalam 1 bulan hanya sekitar Rp1.500.000,00. Besaran upah tersebut masih jauh dibawah standar UMK. Karyawan bordir juga tidak mendapat tunjangan serta insentif. Kompensasi untuk karyawan bagian gambar atau desain diberikan sebesar UMK setiap bulan dan ditambah dengan insentif.

Dari sisi kompensasi non-finansial, karyawan merasa masih kurang mendapat pengakuan untuk prestasi kerja yang telah mereka capai. Menurut pengakuan karyawan, perusahaan tidak mempunyai kebijakan untuk memberikan penghargaan terhadap karyawan dengan prestasi kerja yang baik. Hal ini menimbulkan kekecewaan dari para karyawan yang merasa sudah maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya namun tetap tidak mendapat apresiasi dari perusahaan.

Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Dengan kompensasi yang tinggi, diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan CV Trikarya Murni adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi ruang kerja, penerangan, suhu udara, ventilasi, peralatan serta sarana pendukung lainnya. Sedangkan keadaan lingkungan non-fisik seperti hubungan antara atasan dan bawahan serta hubungan sesama rekan kerja.

Dari hasil penelitian, terlihat bahwa kondisi lingkungan kerja fisik CV Trikarya Murni memang kurang baik. Proses produksi dilakukan di ruangan dengan ukuran yang tidak terlalu luas sehingga ruang gerak para karyawan sangat terbatas. Lokasi perusahaan ini terletak di Jalan Plumpang Raya, Semper yang dilalui banyak kendaraan bermotor. Hal tersebut menyebabkan banyaknya polusi udara dari asap kendaraan dan juga polusi suara dari klakson dan knalpot kendaraan yang lalu lalang. Disekitar lokasi juga sedang dilakukan banyak pembangunan dan pelebaran jalan yang menyebabkan terjadinya kemacetan yang panjang untuk mencapai tempat kerja. Sehingga para karyawan sering terlambat dan menyebabkan waktu bekerja berkurang. Kurangnya ventilasi udara serta tidak adanya pendingin ruangan menambah pengap dan panas ruang produksi. Kondisi tersebut dapat membuat karyawan menjadi malas bekerja dan menurunkan semangat kerja. Akibatnya, kinerja karyawan menjadi menurun. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus dikelola dengan baik.

Dari hasil wawancara dengan karyawan, ditemukan pula faktor disiplin kerja yang masih kurang maksimal. Disiplin kerja karyawan mengalami penurunan yang berdampak pada kinerja mereka. Disiplin kerja adalah

kesadaran dan kesediaan para karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dalam bekerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari pengakuan karyawan CV Trikarya Murni, banyak dari mereka yang sering mencuri-curi kesempatan untuk pulang lebih awal dibandingkan waktu yang telah ditentukan. Mereka juga mengaku sering tidak masuk jika ada lemburan di akhir pekan. Hal ini menyebabkan pekerjaan hari itu tidak selesai dan harus dikerjakan dihari berikutnya. Dengan begitu, waktu kerja karyawan berkurang dan menyebabkan kinerja kurang maksimal. Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan CV Trikarya Murni masih kurang.

Informasi yang telah diuraikan sebelumnya sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyo (2011) yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja, motivasi, kondisi kerja, dan kerjasama baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian tersebut sama dengan yang dilakukan Putriningrum (2014) serta Singh dan Jain (2012). Penelitian yang dilakukan Murti (2014) menyimpulkan bahwa kompensasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Rohimah (2013) juga mengatakan bahwa selain kompetensi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi dan disiplin kerja.

Gunawan, Yunus, dan Amri (2013) menemukan bahwa lingkungan organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai. Hal serupa juga dinyatakan oleh para peneliti terdahulu antara lain Wahyuningtyas (2013), Setiawan dan Dewi (2013), Pramana dan Sudharma (2013), Taufiq (2012), serta Mahmudah (2013).

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Trikarya Murni.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti membuat perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan CV Trikarya Murni?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni?
5. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni?

6. Seberapa besar kontribusikompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan CV Trikarya Murni adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan CV Trikarya Murni.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni.
3. Untuk mengujisecara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni.
4. Untuk mengujisecara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni.
5. Untuk mengujisecara empiris pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni.
6. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusikompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Dapat memberikan pengetahuan dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja serta dapat berguna sebagai referensi dalam melakukan penelitian sejenis di waktu mendatang.

2. Bagi CV Trikarya Murni

Memberikan informasi mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja para karyawan.

3. Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Dapat digunakan sebagai referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja para karyawan.

4. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi pembelajaran yang baik dan memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa khususnya pada konsentrasi manajemen SDM.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kinerja

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal terpenting dalam perusahaan. Kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan. Semakin maksimal kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

Setiap karyawan akan mendapat tugas dan tanggung jawab masing-masing agar target perusahaan dapat tercapai. Hasil dari karyawan melaksanakan tugasnya akan menunjukkan bagaimana kinerja karyawan tersebut. Hal ini dikemukakan oleh Mangkunegara yang mengatakan bahwa :

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya².

Kinerja karyawan dilihat dari hasil kerja yang telah dicapai karyawan tersebut. Jika karyawan bertanggung jawab dalam bekerja maka bisa dipastikan kinerja yang ditunjukkan akan baik. Dalam buku yang sama, Prawirosentono menyatakan :

²A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 67.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika³.

Dalam rangka mencapai tujuannya, setiap perusahaan akan memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada setiap karyawan agar target-target perusahaan dapat terwujud. Hasibuan juga menjelaskan hal serupa dengan mengatakan bahwa :

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu⁴.

Terdapat kesamaan pendapat antara Mangkunegara, Prawirosentono dan Hasibuan yang mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan perusahaan kepadanya. Pemberian tanggung jawab ini dilaksanakan agar target-target perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Pendapat para ahli diatas ditegaskan oleh Putra yang menyatakan :

Kinerja adalah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Kinerja merupakan kunci yang harus berfungsi secara aktif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil. Kinerja digunakan apabila seseorang menjalankan tugas atau proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada⁵.

³*Ibid.*

⁴Riansari, Sudiro dan Rofiaty, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan", *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10 No. 4, Desember 2012, h. 812.

⁵Fery Handi Putra, "Analisis Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan IAIN Imam Bonjol Padang", Artikel, Universitas Bung Hatta, 2013, h. 5.

Kinerja merupakan kemajuan yang ditunjukkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Tugas yang diberikan perusahaan telah disesuaikan standar dan prosedurnya dengan kebutuhan dalam rangka mencapai target. Karyawan yang bekerja sesuai standard an prosedur akan menunjukkan kinerja yang maksimal. Hal ini akan sangat mempengaruhi pencapaian target perusahaan.

Kinerja karyawan adalah prestasi yang ditunjukkan karyawan. Prestasi kerja karyawan akan dibandingkan dengan standar prestasi yang dibuat perusahaan. pembuatan standar dilakukan sebagai acuan untuk melihat kinerja karyawan. Hal ini dijelaskan oleh Dessler yang mengatakan :

Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat⁶.

Kinerja merupakan prestasi actual yang ditunjukkan karyawan. Prestasi actual karyawan akan dibandingkan dengan standar prestasi yang telah dibuat perusahaan. Standar tersebut dibuat sebagai acuan menilai kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Penilaian kinerja karyawan dilakukan dalam periode waktu tertentu. Selama periode tersebut, kinerja karyawan akan dinilai sejauh mana tugas telah dilaksanakan. Ahli Veithzal Rivai menyimpulkan bahwa :

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas

⁶Siti Rohimah, “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang”, Tesis, Universitas Esa Unggul, 2013, h. 9.

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama⁷.

Penilaian kinerja dilakukan dalam periode waktu tertentu. Penilaian ini dilakukan agar perusahaan mengetahui sejauh mana target dan tujuan telah tercapai. Penilaian mengacu pada standar yang telah ditetapkan perusahaan. Standar dibuat untuk mencapai tujuan perusahaan dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan oleh beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan sikap dan prestasi yang ditunjukkan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya untuk memenuhi target yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dalam periode waktu tertentu.

2.1.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Rahmatullah, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada 3, yaitu :

1. Faktor individual
2. Faktor psikologis
3. Faktor organisasi⁸

⁷*Ibid.*

Faktor individual meliputi kemampuan dan keahlian latar belakang demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality* dan pembelajaran. Sedangkan faktor organisasi terdiri dari sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan *job design*.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor yang ada didalam diri karyawan seperti kemampuan, persepsi, motivasi diri, dan lainnya. Selain dari dalam diri karyawan, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar karyawan seperti misalnya bentuk organisasi, budaya kerja, penghargaan, struktur, diklat dan penempatan kerja. Hal ini diperjelas oleh Armstrong yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja ada 5 faktor yaitu :

1. Faktor individu (*personal factors*)
2. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*)
3. Faktor kelompok/ rekan kerja (*team factors*)
4. Faktor sistem (*system factors*)
5. Faktor situasi (*contextual/ situational factors*)⁹

Penjelasan Armstrong mengenai faktor individu adalah yang berkaitan dengan keahlian, motivasi dan komitmen. Faktor kepemimpinan meliputi kualitas dukungan dan pengarahan yang

⁸Nadya Wahyuningtyas, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang", Skripsi, Universitas Diponegoro, 2013, h. 14.

⁹Iskandar, *Pengukuran Kinerja* (<http://www.iskandarxxx92.blogspot.com>).

diberikan oleh pimpinan, manajer atau ketua kelompok kerja. Faktor kelompok berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja. Faktor sistem dikaitkan dengan segala sistem atau metode yang disediakan perusahaan serta faktor situasi yang meliputi tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Setiap karyawan memiliki pencapaian kinerja yang berbeda. Hal tersebut dikarenakan setiap karyawan memiliki kemampuan dan motivasi yang berbeda-beda. Seperti pendapat Davis yang mengatakan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh dua faktor :

1. Faktor kemampuan (*ability*)
2. Faktor motivasi (*motivation*)¹⁰

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi

¹⁰A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *op. cit.*, hh. 67-68.

merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bidang kerja tertentu akan dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya sehingga target perusahaan dengan mudah tercapai. Begitu pula dengan karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Motivasi akan mendorong karyawan dalam melakukan pekerjaan hingga tuntas dengan sebaik mungkin agar mendapatkan hasil yang maksimal. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kemampuan yang dimiliki karyawannya sehingga dapat memberikan pekerjaan yang sesuai serta dapat terus meningkatkan motivasi karyawan.

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan dengan kinerja yang tinggi. Menurut McClelland, ada 6 karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil resiko.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan¹¹.

Karyawan dengan kinerja tinggi memiliki tanggung jawab pada setiap proses kerja yang dilakukannya. Karyawan juga memiliki tujuan dan rencana yang dapat dicapai dengan maksimal. Dalam

¹¹*Ibid.*

melaksanakan kerja, karyawan dituntut untuk berani mengambil resiko dan berjuang secara maksimal agar tujuan dan target dapat tercapai dengan maksimal.

Secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja dapat berasal dari dalam dan luar diri karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dari dalam berupa kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut. Selain kemampuan, karyawan harus memiliki motivasi dari dalam diri yang mendorongnya untuk melaksanakan kerja dengan baik dan maksimal. Dengan adanya motivasi yang tinggi, karyawan akan memiliki komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.

Faktor kinerja juga dipengaruhi dari luar diri karyawan. Lingkungan sekitar karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan seperti misalnya pemimpin yang baik, rekan kerja yang saling mendukung, lingkungan kerja dan budaya kerja yang baik. Adanya penghargaan juga akan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan. Newstrom dan Davis memandang penilaian kinerja sebagai suatu proses

mengevaluasi kinerja pekerja, membagi informasi dengan mereka, dan mencari cara memperbaiki kinerjanya¹². Penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan agar kinerja perusahaan semakin baik.

Menurut Handoko, penilaian kinerja memiliki banyak kegunaan antara lain :

1. Perbaikan prestasi kerja
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
3. Keputusan-keputusan penempatan karyawan
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karier
6. Penyimpangan dari proses *staffing*
7. Ketidak-akuratan informasional
8. Kesalahan desain kerja
9. Kesempatan kerja yang adil
10. Tantangan-tantangan internal¹³

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kegunaan penilaian kinerja adalah untuk menentukan, mengolah dan mengembangkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan penilaian ini agar dapat terus meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.1.3 Dimensi Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung. Banyak ahli yang memberikan pendapatnya mengenai dimensi apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya Mathis

¹²Akhamd Subekhi dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2012), h. 194.

¹³T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2012), hh. 135-137.

dan Jackson yang menjelaskan bahwa pada umumnya kinerja meliputi elemen sebagai berikut :

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Kecepatan waktu dari hasil
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama¹⁴

Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari hasil akhir pekerjaannya. Kinerja maksimal akan menghasilkan jumlah produk yang banyak namun tetap berkualitas. Tak hanya hasil yang baik, waktu pengerjaan juga menjadi faktor yang harus diperhatikan dalam menilai kinerja karyawan. Kehadiran karyawan akan sangat mempengaruhi proses kerja perusahaan. Dengan kerja sama yang baik antar karyawan maka hasil kerja akan mencapai titik maksimal.

Selain hasil kerja, kinerja karyawan juga dilihat dari proses karyawan melaksanakan tugasnya. Hal ini dijelaskan oleh Rohimah yang mengungkapkan faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan dimensi dari kinerja itu sendiri, antara lain :

1. Kualitas kerja
2. Ketepatan kerja
3. Inisiatif dalam bekerja
4. Kemampuan kerja
5. Komunikasi¹⁵

Selain hasil kerja, hal yang perlu diperhatikan adalah inisiatif karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan dengan inisiatif tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada

¹⁴Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, *op. cit.*, h. 172.

¹⁵Siti Rohimah, *op. cit.*, h. 11.

karyawan lain yang tidak memiliki inisiatif dalam bekerja. Kemampuan kerja dan komunikasi karyawan sangat diperlukan dalam proses bekerja. Komunikasi yang buruk antar karyawan akan menghambat pekerjaan mereka. Hal ini akan mempengaruhi hasil kerja yang dihasilkan karyawan.

Senada dengan pendapat Mathis dan Jackson serta Rohimah, Bernadin mengemukakan ada 5 kriteria yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian¹⁶

Menurut Bernadin, selain hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang harus dilihat untuk menilai kinerja adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Karyawan dituntut untuk menggunakan waktu kerja seefektif mungkin. Selain efektif menggunakan waktu, karyawan juga harus efektif dalam menggunakan sumber daya yang ada serta mandiri dalam melakukan pekerjaannya.

Kriteria untuk menilai kinerja karyawan juga dijelaskan oleh Mondy ada 5 faktor yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Inisiatif
4. Adaptasi

¹⁶M. Thoha Mahmud, "Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Sriwijaya", Jurnal, Universitas Tridinanti, 2008, h. 5.

5. Kerjasama¹⁷

Kuantitas dan kualitas hasil kerja perlu diperhatikan dan dinyatakan dalam jumlah unit dan nilai tertentu. Untuk mencapai hasil maksimal karyawan dituntut untuk inisiatif mengambil tindakan dan keputusan dalam bekerja. Selain itu, karyawan juga harus mampu beradaptasi dengan segala perubahan yang mungkin terjadi di perusahaan. Tidak hanya beradaptasi dengan perubahan namun karyawan juga diharuskan beradaptasi dengan karyawan dan pimpinan yang ada sehingga dapat bekerja sama dengan baik.

Berdasarkan penjelasan para ahli, maka diketahui terdapat banyak dimensi dalam menilai kinerja karyawan seperti kualitas hasil, kuantitas hasil, ketepatan waktu, inisiatif dan kemampuan bekerja sama.

2.1.2 Kompensasi

Kompensasi adalah sebuah masalah yang kompleks dalam perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling penting baik bagi karyawan maupun perusahaan. Karyawan memberikan tenaganya baik fisik maupun pikiran kepada perusahaan agar memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian yang telah disepakati.

¹⁷Fery Handi Putra, *op. cit.*, h. 6.

Besarnya balas jasa telah diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa yang akan diterimanya. Balas jasa atau kompensasi tersebut yang akan digunakan karyawan dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan akan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan dan anggota keluarganya.

Kompensasi menjadi salah satu cara yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal tersebut senada dengan apa yang dikatakan Yoder yaitu kompensasi membuat anggota tim bisa bekerja sama dan berprestasi¹⁸. Dengan kompensasi yang tinggi, karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

Kompensasi yang diterima karyawan telah didesain oleh bagian personalia dan diberikan dalam periode waktu tertentu. Hal ini dijelaskan oleh Werther dan Davis yang mengatakan :

Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan kepadanya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia¹⁹.

Perusahaan mempunyai tugas untuk menentukan dan mengelola sistem pemberian kompensasi. Sistem yang diterapkan haruslah yang paling adil dan menguntungkan untuk kedua belah pihak baik karyawan maupun perusahaan. Pernyataan tersebut senada dengan yang dikatakan Sikula yaitu :

¹⁸Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 118.

¹⁹*Ibid.*, h. 119.

The process of wage or salary administration or compensation involves the weighing or balancing of accounts. A compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense. In the employment world, financial rewards are the compensation resources provided to employees for the return of their services²⁰.

Dari pernyataan Sikula dapat diartikan bahwa proses gaji atau administrasi upah atau kompensasi melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam dunia kepegawaian, hadiah yang bersifat finansial merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan yang mereka berikan.

Pemberian kompensasi merupakan imbalan dari kerja yang mereka tunjukkan pada perusahaan. Menurut Dessler, kompensasi merupakan setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu²¹. Dalam buku yang sama dijelaskan kompensasi menurut Wibowo :

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau balas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya²².

Kompensasi digunakan perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang terbaik yang dapat membantu mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Semakin tinggi kompensasi yang ditawarkan

²⁰A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *op. cit.*, h. 83.

²¹Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, *op. cit.*, h. 175.

²²*Ibid.*, h. 176.

perusahaan maka semakin banyak karyawan yang berminat untuk bekerja sama dengan perusahaan tersebut. Pernyataan tersebut selaras dengan Bangun yang menyampaikan bahwa :

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas²³.

Kompensasi menjadi salah satu strategi perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Karyawan berkualitas akan membantu perusahaan dalam mencapai target dan tujuan dengan maksimal.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangatlah beragam. Kompensasi diberikan dalam bentuk apapun yang dianggap sesuai dan setimpal dengan apa yang telah dikerjakan karyawan. Menurut Simamora, kompensasi memiliki beberapa terminologi antara lain upah dan gaji yang biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam, adanya tambahan berupa insentif, tunjangan yang bisa berbentuk asuransi ataupun liburan dan juga fasilitas-fasilitas lainnya²⁴.

Pemberian kompensasi kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang. Kompensasi juga dapat berupa asuransi, fasilitas kerja, paket liburan dan tunjangan lainnya. Hal ini dilakukan agar kebutuhan karyawan terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan, diharapkan kinerjanya akan maksimal.

²³Fery Setiawan dan A. A. Sg. Kartika Dewi, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah", Jurnal, Universitas Udayana, 2013, h. 1473.

²⁴Dannie Gunawan, Mukhlis Yunus dan Amri, "Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertahanan Kota Banda Aceh", *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol. 2 No. 1, November 2013, hh. 38-39.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pikiran dan tenaga yang telah karyawan berikan kepada perusahaan.

2.1.2.1 Jenis-Jenis Kompensasi

Dalam dunia kerja, kompensasi memiliki banyak sekali jenis dan bentuk. Bentuk kompensasi tergantung pada kebijakan dan ketentuan masing-masing perusahaan. Namun para ahli memberikan pendapatnya mengenai jenis-jenis kompensasi. Mangkunegara mengungkapkan dalam bukunya bahwa ada dua bentuk kompensasi yaitu :

1. Kompensasi langsung
2. Kompensasi tidak langsung²⁵

Kompensasi langsung dapat berupa upah dan gaji. Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Kompensasi tidak langsung berbentuk pelayanan dan keuntungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

²⁵A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *op. cit.*, hh. 85-86.

Pendapat Mangkunegara tersebut sama dengan yang dikatakan Hasibuan yang menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif.
2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)²⁶.

Kompensasi adalah hak bagi karyawan yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. Kompensasi langsung merupakan balas jasa yang dibayarkan dalam periode waktu tertentu yang telah disepakati. Periode waktu bisa dalam per hari, per minggu, per bulan dan lainnya. Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang memiliki prestasi diatas standar. Selain dalam bentuk uang, kompensasi bisa diberikan dalam wujud lain untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Bentuknya bisa berupa tunjangan hari raya, upah pensiun, pakaian dinas, kafetarian dan kantin, mushola, fasilitas olahraga dan darmawisata.

Berbeda dengan pendapat diatas, Menurut Mondy, kompensasi dibagi menjadi dua yaitu :

1. Kompensasi finansial (langsung dan tidak langsung).
2. Kompensasi non-finansial (pekerjaan dan lingkungan pekerjaan)²⁷.

²⁶Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, *op. cit.*, hh. 187-188.

²⁷Siti Rohimah, *op. cit.*, h. 32.

Kompensasi finansial langsung dapat berupa upah, gaji, bonus dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa jaminan, asuransi, pelayanan, uang tambahan *shift* dan lainnya. Sedangkan kompensasi non-finansial dapat berupa keberagaman keahlian, umpan balik, kebijakan, teman kerja, status pekerjaan, kondisi kerja yang nyaman.

Pembagian jenis-jenis kompensasi juga dilakukan oleh Dessler yang mengatakan bahwa kompensasi mempunyai tiga komponen yaitu :

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*)
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*)
3. Ganjaran non-finansial (*non-financial rewards*)²⁸

Semua pembayaran dalam bentuk upah, gaji dan insentif termasuk kedalam pembayaran uang secara langsung. Pembayaran tidak langsung adalah pembayaran tunjangan dan asuransi yang didapatkan karyawan tidak berupa uang. Sedangkan ganjaran non-finansial seperti misalnya jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Berdasarkan teori para ahli yang dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala imbalan yang diterima karyawan dari perusahaan. Kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial yang dapat berupa upah, gaji dan insentif serta

²⁸Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Indeks, 2010), h. 235.

kompensasi non-finansial yang berbentuk fasilitas penunjang kesejahteraan karyawan.

2.1.2.2 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu hal terpenting yang harus diperhatikan dalam hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai akan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja dan hasil kerja. Perusahaan yang memberikan kompensasi dengan adil dan mempertimbangkan standar hidup karyawan akan memungkinkan karyawan bekerja dengan semaksimal mungkin. Kompensasi yang tinggi dapat memacu kinerja karyawan dari hari ke hari.

Menurut Hasibuan, tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama antara karyawan dan perusahaan, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, memotivasi karyawan agar bekerja dengan maksimal dan mempertahankan karyawan yang berkompeten²⁹.

Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi karyawan dalam bekerja. Karyawan meyakini jika kinerja dan prestasi yang mereka tunjukkan baik maka mereka akan mendapatkan peningkatan kompensasi. Hal tersebut menyebabkan para karyawan berlomba-lomba memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan tidak menunjukkan prestasi maka

²⁹Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, *op. cit.*, h. 183.

kompensasi yang didapatkan akan tetap rendah. Kondisi persaingan antar karyawan yang saling menekan kadang membuat frustrasi sehingga hal itu dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Mahmun (2008), Sopiah (2013), Yasa dan Utama (2014), Wahyuningtyas (2013) dan Taufiq (2013) telah melakukan penelitian dan menyimpulkan adanya pengaruh kompensasi yang positif terhadap kinerja karyawan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempengaruhi proses kerja yang dilakukan karyawan sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman dan fokus bekerja. Begitupun sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang nyaman akan berdampak pada proses kerja karyawan. Pada akhirnya perusahaan dengan lingkungan kerja yang tidak nyaman akan menghambat kinerja karyawannya.

Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan³⁰. Lingkungan kerja akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal serupa dikemukakan oleh Ahyari bahwa lingkungan kerja merupakan

³⁰Arum Eka Murti, “Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada CV. Metalindo Manunggal Karsa”, Skripsi, Universitas Diponegoro, 2014, h. 25.

lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja³¹. Sedangkan Mardiana menyatakan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan kerjanya sehari-hari³². Oleh karena itu, lingkungan kerja sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja bukan hanya meliputi tempat kerja karyawan, namun meliputi juga fasilitas-fasilitas kerja yang disediakan perusahaan. Hal ini dijelaskan oleh Rivai yang mengatakan bahwa lingkungan kerja atau lokasi kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri³³. Segala sarana dan prasarana yang perusahaan sediakan harus menunjang dan memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai dapat maksimal.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan yang ada disekitar karyawan selama proses kerja berlangsung. Seperti yang dikatakan oleh Sedarmayati yaitu :

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok³⁴.

Dari pengertian Sedarmayati, lingkungan kerja bukan hanya lingkungan fisik tetapi juga metode kerja yang diterapkan dan

³¹Yanti, Andi Tri Haryono dan Maria Magdalena Minarsih, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang", Jurnal, Universitas Pandanaran Semarang, 2013, h. 8.

³²*Ibid.*

³³Yanuar Priambodo, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maju Jaya Logistic Semarang", Jurnal, Universitas Semarang, 2013, h. 2.

³⁴Adad Danuarta, *Lingkungan Kerja Menurut Para Ahli*. (<http://www.adaddanuarta.blogspot.com>).

pengaturan kerja yang dibuat oleh perusahaan dalam menunjang pekerjaan karyawan.

Perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang memberikan kesan menyenangkan, mengamankan serta menentramkan bagi karyawan. Nitisemito memberikan syarat-syarat yang harus dipenuhi perusahaan setiap mendirikan bangunan yaitu :

1. Menghindari kemungkinan bahaya kebakaran dan kecelakaan.
2. Menghindari kemungkinan bahaya keracunan, penularan penyakit atau timbulnya penyakit jabatan.
3. Menjaga kebersihan dan ketertiban.
4. Mendapat penerangan yang cukup dan memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan.
5. Mendapat suhu yang layak dan pertukaran udara yang cukup.
6. Menghilangkan gangguan gas, uap dan bahan yang tidak menyenangkan³⁵.

Lingkungan kerja tidak hanya berupa fisik yang dapat disentuh karyawan namun juga non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik meliputi pewarnaan, penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan dan musik. Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja dan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan definisi dari para ahli yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang

³⁵Resa Almustofa, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta", Skripsi, Universitas Diponegoro, 2014, hh. 8-9.

ada disekitar karyawan yang akan mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi menjadi lingkungan kerja fisik yang meliputi pewarnaan, pencahayaan, suhu udara, ruang gerak, kebersihan dan non-fisik yang meliputi hubungan dengan atasan dan sesama rekan kerja.

2.1.3.1 Dimensi Lingkungan Kerja

Berdasarkan penjelasan para ahli mengenai definisi lingkungan kerja, diketahui banyak faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Perusahaan harus mampu memperhatikan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja agar dapat memberikan lingkungan kerja yang baik. Dengan lingkungan kerja yang baik maka dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja ada 3, yaitu :

1. Tempat bekerja
2. Fasilitas yang mendukung
3. Hubungan kerja dalam perusahaan itu sendiri³⁶

Yang dimaksud dari dimensi tempat bekerja adalah segala hal yang ada disekitar tempat karyawan bekerja. Mulai dari penerangan, pewarnaan, luas ruang kerja, sirkulasi udara. Fasilitas-fasilitas yang mendukung kerja karyawan juga masuk kedalam faktor yang harus dipenuhi. Hubungan kerja yang dimaksud adalah hubungan antara

³⁶A. A Gede Kresnayana Pramana dan I Nyoman Sudharma, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal, Universitas Udayana, 2013, hh. 1178-1179.

karyawan dengan atasannya serta hubungan antar sesama karyawan untuk saling mendukung dalam bekerja.

Berbeda dengan pendapat diatas, Crissida menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja ada 2 faktor yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non-fisik³⁷

Lingkungan kerja yang baik secara fisik dinilai dari pewarnaan dan pencahayaan yang tepat, sirkulasi udara yang baik serta terhindar dari kebisingan suara. Lingkungan dengan ruang gerak yang luas dan bersih serta nyaman. Hal terpenting lainnya adalah faktor keamanan yang harus dipenuhi agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja non-fisik meliputi struktur kerja yang baik, pemberian tanggung jawab yang jelas, perhatian dan dukungan dari pemimpin, kerja sama yang baik antar kelompok kerja serta kelancaran komunikasi antar semua anggota perusahaan.

Kondisi kerja yang baik harus memberikan keamanan kepada karyawan baik secara fisik maupun psikologis. Seperti yang dijelaskan Wursanto mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu :

1. Kondisi fisik
2. Kondisi psikologis
3. Keamanan dalam pekerjaan³⁸

³⁷Hery Crissida, "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Summit Oto Finance Cabang Jember", Skripsi, Universitas Jember, 2013, hh. 8-10.

Kondisi fisik kerja dikatakan baik apabila memungkinkan bagi seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Kondisi fisik berkaitan dengan kondisi gedung, ruang kerja, ventilasi dan pencahayaan.

Kondisi psikologis adalah kondisi kerja yang dapat memuaskan psikologis para karyawan, misalnya adanya hubungan yang harmonis antar sesama karyawan serta hubungan dengan atasan dan kesempatan untuk maju dalam berkarier.

Faktor terakhir adalah keamanan kerja. Hal ini dimaksud dengan keamanan dalam pekerjaan seperti terjaminnya keselamatan kerja karyawan selama melakukan tugas. Pada dasarnya setiap karyawan menginginkan jaminan keselamatan kerja. Berbagai bentuk keselamatan kerja yang diharapkan antara lain perlakuan adil dan manusiawi, aman dari segala bentuk pemutusan kerja, dan aman dari segala macam tuduhan dan hinaan.

Berdasarkan definisi dan dimensi dari para ahli yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik fisik maupun non-fisik yang akan mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

³⁸Deliana N. Nainggolan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Rumah Sakit Indrya Husada PTPN III Membang Muda Aek Kanopan Sumatera Utara", Jurnal, Universitas Riau, 2012, h. 3.

2.1.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Banyak pendapat yang menjelaskan hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Salah satunya adalah Putriningrum yang mengatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya. Sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan membuat produktivitas akan tinggi dan otomatis kinerja karyawan akan meningkat³⁹.

Pendapat lain yang dijelaskan oleh Pramana dan Sudharma bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi karyawan dapat menjamin karyawan bekerja dengan bersemangat sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan⁴⁰.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja juga dijelaskan oleh Setiawan dan Dewi yang menyatakan lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan

³⁹Fanny Putriningrum, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sampharindo Perdana Semarang", Jurnal, Universitas Diponegoro, Semarang, 2012, h. 7.

⁴⁰A. A Gede Kresnayana Pramana dan I Nyoman Sudharma, *op. cit.*, h. 1177.

karyawan dalam melaksanakan kegiatan, dan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dalam melaksanakan tugasnya merasa aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menimbulkan akibat dalam jangka panjang⁴¹.

Menurut Dale, lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak⁴². Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan membuat betah karyawan dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti, kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Kedua lingkungan tersebut dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai maka dapat meningkatkan kinerja⁴³.

Cressida (2013), Putriningrum (2012), Priambodo (2013), Putra (2013) serta Pramana dan Sudharma (2013) telah melakukan

⁴¹Ferry Setiawan dan A. A. Sg. Kartika Dewi, *op. cit.*, h. 1474.

⁴²Resa Almustofa, *loc. cit.*

⁴³Arum Eka Murti, *loc. cit.*

penelitian dan menyimpulkan adanya pengaruh lingkungan kerja yang positif terhadap kinerja karyawan.

2.1.4 Disiplin Kerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktornya adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan. Karyawan harus mematuhi setiap peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Seperti yang dikatakan Malayu sebagai berikut :

Kedisiplinan kerja diartikan jika karyawan datang tepat waktu, mematuhi semua aturan-aturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik⁴⁴.

Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi akan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Pekerjaan akan dilakukan sesuai dengan peraturan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut juga senada dengan pendapat Sastrohadiwiryo yaitu :

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya⁴⁵.

Karyawan dituntut untuk memenuhi peraturan dan tata tertib yang diberlakukan perusahaan. Jika karyawan melanggar peraturan, karyawan tersebut tidak dapat menghindari hukuman dan sanksi yang akan

⁴⁴Malayu S. P. Hasibuan, *op. cit.*, h. 193.

⁴⁵Arum Eka Murti, *op. cit.*, h. 3.

diberikan. Disiplin kerja adalah salah satu upaya untuk menertibkan karyawan, seperti yang dijelaskan oleh Rivai yaitu :

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku⁴⁶.

Peraturan yang perusahaan buat bertujuan untuk menertibkan karyawan. Karyawan dituntut untuk bekerja sesuai standar dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Jika karyawan melanggar dan berlaku tidak disiplin maka sanksi hukuman akan diberikan.

Pemberian sanksi merupakan tindakan mengoreksi kesalahan karyawan sehingga haruslah bersifat positif dan memberikan efek jera terhadap karyawan sehingga kesalahan yang diperbuat tidak akan terulang lagi. Hal ini senada dengan Handoko yang mengungkapkan :

Disiplin kerja adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Sedangkan sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah⁴⁷.

Disiplin kerja merupakan cara memperbaiki kesalahan karyawan agar kedepannya dapat bekerja lebih baik lagi. Oleh karena itu, tindakan pendisiplinan harus yang mendidik dan bersifat positif agar karyawan termotivasi untuk berbuat lebih baik.

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin sangat diperhatikan

⁴⁶Yanti, Andi Tri Haryono dan Maria Magdalena, *loc. cit.*

⁴⁷T. Hani Handoko, *op. cit.*, h. 209.

oleh perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan akan memudahkan perusahaan mencapai tujuannya. Jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan tersebut akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga tidak akan merugikan perusahaan.

Menurut Nitisemito, ada beberapa hal yang dapat menunjang keberhasilan dalam pendisiplinan karyawan yaitu :

1. Ancaman
2. Kesejahteraan
3. Ketegasan
4. Partisipasi
5. Tujuan dan kemampuan
6. Keteladanan pimpinan⁴⁸

Dalam rangka menegakkan kedisiplinan kadang kala perlu adanya ancaman meskipun ancaman yang diberikan tidak untuk menghukum. Untuk menegakkan kedisiplinan maka tidak cukup dengan ancaman saja, tetapi perlu kesejahteraan yang cukup yaitu besarnya upah yang karyawan terima. Selain itu, diperlukan ketegasan agar pelanggaran tidak terjadi terus menerus. Dengan memasukkan unsur partisipasi, maka para karyawan akan merasa bahwa peraturan yang dibuat adalah hasil persetujuan bersama. Agar kedisiplinan dapat dilaksanakan dalam praktik, maka kedisiplinan hendaknya dapat menunjang tujuan perusahaan dan sesuai dengan kemampuan dari karyawan. Selain semua unsur diatas, keteladanan pemimpin sangat dibutuhkan dalam menegakkan kedisiplinan karyawan.

⁴⁸Arum Eka Murti, *op. cit.*, hh. 19-20.

2.1.4.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja harus diperhatikan oleh perusahaan. Dalam rangka menegakkan kedisiplinan dikalangan karyawan maka perusahaan harus mengetahui tentang jenis-jenis disiplin kerja. Banyak ahli yang menggambarkan jenis-jenis disiplin kerja, salah satunya adalah Mangkunegara yang membagi jenis disiplin kerja menjadi 2 yaitu :

1. Disiplin preventif
2. Disiplin korektif⁴⁹

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Penjelasan diatas senada dengan Siagian yang membagi pendisiplinan kerja kedalam 2 jenis, yaitu :

1. Pendisiplinan preventif
2. Pendisiplinan korektif⁵⁰

⁴⁹A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *loc. cit.*

Preventif dilakukan untuk mendorong para karyawan untuk taat pada peraturan perusahaan dan bekerja dengan maksimal memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan korektif adalah pendisiplinan dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang bertindak tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan karyawan. Pemberian sanksi dilakukan agar karyawan dapat kembali mentaati peraturan yang ada.

Berbeda dengan pendapat Mangkunegara dan Siagian, Handoko membagi disiplin kerja menjadi 3 jenis, yaitu :

1. Disiplin preventif
2. Disiplin korektif
3. Disiplin progresif⁵¹

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran utamanya adalah untuk mendorong disiplin diri karyawan. Dengan cara ini karyawan menjaga disiplin dirinya bukan karena suatu paksaan.

Kegiatan disiplin korektif diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran berikutnya. Kegiatan korektif sering berupa hukuman yang disebut tindakan kedisiplinan. Sasaran dari kedisiplinan ini hendaknya

⁵⁰Gde Bayu Parwita, “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Studi Pada Dosen Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar ”, Tesis, Universitas Udayana, 2013, h. 11.

⁵¹T. Hani Handoko, *op. cit.*, hh. 208-211.

positif, bersifat mendidik dan menilai bukan tindakan negatif yang bersifat menjatuhkan karyawan.

Disiplin progresif dilakukan dengan cara memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terjadi berulang kali. Tujuannya untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum dikenakan hukuman yang lebih berat. Bentuk hukuman bisa berbentuk teguran secara lisan maupun tulisan, skorsing beberapa hari, penurunan pangkat dan yang paling berat adalah hukuman dipecat dari perusahaan.

Selain pendapat para ahli diatas, Rivai menjelaskan bahwa bentuk-bentuk disiplin kerja dibagi menjadi empat perspektif yaitu :

1. Disiplin retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif, yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian, yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya⁵².

Bentuk pendisiplinan harus berusaha menghukum yang berbuat salah dan dapat mengoreksi perilaku yang tidak tepat. Tindakan pendisiplinan juga harus melindungi hak-hak individu. Jangan sampai tindakan pendisiplinan berdampak negatif terhadap karyawan.

⁵²Yanti, Andi Tri Haryono dan Maria Magdalena, *op. cit.*, h. 9.

2.1.4.2 Penilaian Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan diperlukan oleh perusahaan agar tujuan dan target dapat tercapai. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan penilaian disiplin kerja. Hal ini dilakukan untuk mengetahui dan mengoreksi jika ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur.

Untuk menilai disiplin kerja karyawan terdapat banyak faktor yang harus diperhatikan. Crissida menjelaskan ada 5 faktor yang perlu diperhatikan dalam menilai disiplin kerja karyawan, yaitu :

1. Frekuensi kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika kerja⁵³

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan adalah frekuensi kehadiran. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Selain itu, tingkat kewaspadaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang selalu penuh perhitungan dan ketelitian.

Faktor lain yang dapat dinilai dari karyawan adalah ketaatan pada standar kerja dan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Menaati semua standar akan meminimalisir kecelakaan kerja dan demi kenyamanan dan kelancaran kerja. Etika kerja juga diperlukan

⁵³Hery Crissida, *op. cit.*, hh. 11-12.

setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki etika akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, solid dan saling menghargai satu sama lain.

Pendapat lain dikemukakan oleh Leteiner & Levine yang menjelaskan disiplin kerja dapat dikatakan baik apabila terdapat unsur-unsur berikut ini :

1. Adanya ketaatan karyawan terhadap peraturan jam kerja yang ditetapkan perusahaan.
2. Ketaatan pegawai terhadap pakaian kerja.
3. Menggunakan dan menjaga perlengkapan kantor.
4. Kuantitas dan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar.
5. Adanya semangat dalam bekerja⁵⁴.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian disiplin karyawan dilihat dari ketaatan pada aturan dan standar yang dibuat perusahaan, perilaku yang ditunjukkan selama proses kerja dan adanya semangat dalam bekerja.

Penjelasan mengenai penilaian disiplin kerja juga dikemukakan oleh Sidanti yang mengatakan :

1. Kepatuhan karyawan pada jam kerja.
2. Kepatuhan pada perintah pimpinan.
3. Menggunakan dan menjaga alat dan bahan kerja.
4. Berpakaian yang baik dan sopan.
5. Bekerja mengikuti peraturan yang telah ditetapkan⁵⁵.

Disiplin kerja karyawan dinilai dari kepatuhan karyawan terhadap jam kerja dan perintah dari pimpinan. Karyawan juga harus

⁵⁴Arum Eka Murti, *op. cit.*, h. 21.

⁵⁵Heny Sidanti, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun", Jurnal, STIE Dharma Iswara Madiun, 2015, h. 47.

menjaga alat dan bahan kerja yang digunakan. Karyawan yang baik akan berpakaian sopan dan mematuhi segala peraturan kerja.

2.1.4.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan karena dengan disiplin yang tinggi tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin kerja merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan standar kerja yang ditetapkan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Karyawan dengan disiplin kerja tinggi akan berusaha memenuhi tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan akan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut.

Menurut Lateiner & Levine disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan⁵⁶. Disiplin dalam bekerja bisa dikatakan berjalan dengan baik apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan tugas dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Dengan hal tersebut proses kerja karyawan akan maksimal dan berdampak pada meningkatnya kinerja mereka.

Kedisiplinan dalam bekerja harus selalu dimiliki oleh karyawan karena semakin baik disiplin maka akan semakin tinggi prestasi kerja

⁵⁶*Ibid.*, h. 34.

yang dapat dicapai karyawan tersebut. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Murti (2014), Magdalena (2012), Novitasari (2008), Saputra (2007) dan juga Dwi Agung (2013).

2.2 Review Penelitian Relevan

- 1. Anton Nurcahyo : Analisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. Jurnal Politeknik Negeri Samarinda, 2011.**

Perusahaan harus selalu memperhatikan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus tahu bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan perlu memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja, motivasi, kondisi kerja dan kerjasama.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan dari variabel-variabel kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja, motivasi, kondisi kerja dan kerjasama terhadap kinerja karyawan PT Quadra Mitra Perkasa Balikpapan yang kemudian akan diketahui variabel manakah yang

mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Quadra Mitra Perkasa Balikpapan.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Quadra Mitra Perkasa Balikpapan yang berjumlah 54 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi berganda, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji auto korelasi. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan analisis korelasi maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel-variabel kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja, motivasi, kondisi kerja dan kerjasama secara parsial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. Kemudian variabel tersebut terbukti secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Quadra Mitra Perkasa Balikpapan dengan nilai hasil uji $F_{hitung} 33,399 > F_{tabel} 2,34$ dengan $\alpha = 0,000 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 82,4%. Dari variabel-variabel yang diuji, variabel yang menjadi faktor paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Quadra Mitra Perkasa Balikpapan adalah kompensasi. Hal tersebut dilihat dari hasil t_{hitung} kompensasi tertinggi (4,246) $> t_{tabel}$ (1,8946) serta memiliki kontribusi sebesar 0,330.

2. **Siti Mahmudah : Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada LKMS BMT Jaringan Muamalat**

Center Indonesia Wilayah DIY). Skripsi Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY. Data yang digunakan adalah data primer. Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Selanjutnya analisis data dilakukan dengan uji analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji F, koefisien determinasi (R^2) dan uji t. Analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan alat bantu *SPSS for windows 17.0*.

Penelitian ini menyimpulkan dari hasil uji F bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan LKMS BMT Jaringan Muamalat *Center* Indonesia wilayah DIY. Hasil uji t secara parsial variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,199 dengan signifikansi 0,063. Variabel budaya organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,087 dengan signifikansi 0,346. Variabel motivasi memiliki koefisien regresi sebesar -0,182 dengan signifikansi 0,066. Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi

sebesar 0,033 dengan signifikansi 0,707. Variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,523 dengan signifikansi 0,000. Variabel kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,190 dengan signifikansi 0,043. Hasil pengujian ini menghasilkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,470. Artinya 47% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh enam variabel tersebut.

3. Arum Eka Murti : Analisis pengaruh kompensasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai studi pada CV Metalindo Manunggal Karsa, Skripsi Universitas Diponegoro, 2014.

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan turunnya kinerja pegawai pada CV Metalindo Manunggal Karsa. Kinerja pegawai merupakan salah satu bagian terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika kinerja yang dimiliki pegawai semakin meningkat maka tujuan perusahaan akan tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada CV Metalindo Manunggal Karsa.

Pengambilan data penelitian ini dilakukan melalui metode kuesioner terhadap 84 orang responden CV Metalindo Manunggal Karsa yang diperoleh dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh, kemudian dilakukan analisis data secara kuantitatif dan kualitatif. Analisis kualitatif merupakan interpretasi data yang diperoleh dari jawaban responden serta data yang diperoleh dari lapangan. Analisis kuantitatif meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda,

pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F, serta analisis koefisien determinasi (R^2).

Data-data yang telah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik, diolah dengan program *SPSS for Windows 15*. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu kompensasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja fisik (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

4. Hery Crissida : Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Summit OTO Finance Cabang Jember, Skripsi Universitas Jember, 2013.

Keberhasilan dalam suatu organisasi tidak akan lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang mengatur serta mengelola sumber daya yang lain yang dimiliki dalam organisasi tersebut. Dalam mencapai tujuan organisasi ada beberapa faktor yang akan mempengaruhinya, antara lain : budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja para karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT Summit OTO Finance Cabang Jember sebanyak 44 orang pada bulan Mei tentang faktor-faktor yang terkait dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan ketika ketiga variabel tersebut mengalami

peningkatan sudah pasti kinerja karyawan juga ikut mengalami peningkatan.

Hasil analisis secara parsial menunjukkan budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dilihat dari hasil $t_{hitung} (1,722) > t_{tabel} (1,301)$. Jadi dapat disimpulkan ketika karyawan semakin memegang teguh budaya organisasi yang telah menjadi aturan yang berlaku pada perusahaan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Lingkungan kerja fisik (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil $t_{hitung} (1,595) > t_{tabel} (1,301)$. Hal ini dapat disimpulkan ketika seorang karyawan merasa lingkungan kerja fisik yang mereka tempati itu kondusif dan nyaman maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Sedangkan untuk disiplin kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan $t_{hitung} (1,534) > t_{tabel} (1,301)$. Maka dapat disimpulkan semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan di dalam menjalankan pekerjaan ataupun mentaati aturan di perusahaan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut kepada perusahaan. Nilai $F_{hitung} (55,826) > F_{tabel} (2,43)$, hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,980, artinya 98% variabel-variabel tersebut berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

5. Siti Rohimah : Pengaruh kompetensi, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang, Tesis Universitas Esa Unggul, 2013.

SMA Islamic Village dalam mengelola manajemen sekolah terlihat ada masalah dalam hal penurunan kinerja dan kepuasan kerja guru jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Hal ini diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja. Tertarik pada masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mendeskriptifkan, menganalisis dan mengetahui pengaruh paling dominan dari kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja guru di SMA Islamic Village Karawaci Tangerang.

Untuk menganalisis masalah tersebut, maka digunakan 40 responden melalui metode non-probabilitas *sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei dengan alat bantu kuesioner tertutup. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Proses pengolahan data menggunakan aplikasi *software SPSS versi 19.00*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis koefisien regresi variabel kompetensi = 0,029, kompensasi = 0,025, disiplin kerja = 0,017 berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Koefisien regresi variabel kompetensi = 0,022, kompensasi = 0,000, dan disiplin kerja = 0,048 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja para guru. Disiplin merupakan variabel paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja dengan

nilai beta 0,377 dan kompensasi merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dengan nilai beta 0,738.

6. Dannie Gunawan, Mukhlis Yunus dan Amri : Pengaruh lingkungan organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Kantor Pertahanan Kota Banda Aceh, Jurnal Universitas Syiah Kuala, 2013.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) pengaruh secara simultan maupun parsial lingkungan organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan Kantor Pertahanan Kota Banda Aceh; (2) untuk mengetahui secara simultan maupun parsial lingkungan organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pertahanan Kota Banda Aceh; (3) untuk mengetahui pengaruh lingkungan organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Kantor Pertahanan Kota Banda Aceh.

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Pertahanan Kota Banda Aceh. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah pengaruh lingkungan organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertahanan Kota Banda Aceh, dengan jumlah responden sebanyak 55 orang karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan organisasi, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja

karyawan Kantor Pertahanan Kota Banda Aceh. Secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan hasil $F_{hitung} (21,542) > F_{tabel} (2,768)$. Kemudian lingkungan organisasi, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pertahanan Kota Banda Aceh serta motivasi kerja secara signifikan juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Kantor Pertahanan Kota Banda Aceh. Hasil uji $F_{hitung} (15,067) > F_{tabel} (2,768)$ dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

7. Nadya Wahyuningtyas : Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang), Skripsi Universitas Diponegoro, 2013.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan karyawan atas kompensasi yang diberikan terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut. Lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi menjadi variabel bebas dalam penelitian ini, sedangkan kinerja karyawan menjadi variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 78 karyawan Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang dengan menggunakan studi sensus sebagai teknik *sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang dengan arah positif. Sementara kepuasan kompensasi yang diberikan juga berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan.

8. Yanti, Andi Tri Haryono dan Maria Magdalena Minarsih : Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang, Jurnal Universitas Pandanaran, 2013.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang sebanyak 257 orang dengan sampel 72 responden dan teknik yang digunakan *simple random sampling*. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji t serta uji F.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang dengan nilai koefisien regresi 0,470 dan nilai

$t_{hitung}(2,394) > t_{tabel}(1,668)$. Motivasi juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,097 dan nilai $t_{hitung}(2,919) > t_{tabel}(1,668)$. Ada pengaruh positif signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang, dengan nilai koefisien regresi 0,130 dan nilai $t_{hitung}(4,224) > t_{tabel}(1,668)$. Ada pengaruh positif signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut dengan nilai koefisien regresi 0,951 dan nilai $t_{hitung}(21,116) > t_{tabel}(1,668)$. Hasil penelitian juga membuktikan adanya pengaruh kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang dengan nilai $F_{hitung}(33,576) > F_{tabel}(3,091)$ dan signifikansi $(0,000) < signifikansi(0,05)$.

9. Mahardikawanto : Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang, Skripsi Universitas Negeri Semarang, 2013.

Melalui peningkatan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja diharapkan kinerja yang dihasilkan dapat lebih optimal. Hasil observasi pada RSUD Dr. M. Ashari Pemalang menunjukkan rata-rata tingkat absensi karyawan pada tahun 2012 selama 4 bulan terakhir mengalami fluktuatif. Masalah yang dikaji dalam penelitian ini yakni adakah pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan adakah pengaruh kualitas kehidupan kerja karyawan terhadap kinerja. Tujuan

penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang yang berjumlah 563 orang dengan sampel sejumlah 100 orang menggunakan rumus Slovin. Metode pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan kuesioner, metode analisis yaitu uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda secara parsial menggunakan *SPSS for Windows versi 19*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai t_{hitung} (3,237), lingkungan kerja juga berpengaruh dengan t_{hitung} (3,247) dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} (2,868).

**10. A. A Gede Kresnayana Pramana dan I Nyoman Sudharma :
Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja
terhadap kinerja karyawan, Jurnal Universitas Udayana, 2013.**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Jimbaran. LPD Desa Adat Jimbaran merupakan salah satu alat kebijakan strategis untuk menjangkau kelompok masyarakat pedesaan yang diharapkan mampu menjadi salah satu motor penggerak pembangunan dipedesaan, sekaligus sebagai upaya pelestarian adat dan budaya dengan kontribusi sektor perekonomian. Untuk itu kinerja

karyawan harus terus ditingkatkan dan dimaksimalkan dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

LPD Desa Adat Jimbaran berlokasi di Jalan Uluwatu I No. 26 dengan jumlah karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebanyak 59 orang. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang didapat dari hasil kuesioner dan juga data sekunder yaitu sejarah singkat organisasi, struktur organisasi, jumlah karyawan, jumlah keluhan nasabah, jumlah kompensasi dan absensi karyawan. Pada penelitian ini menggunakan metode sensus dalam penentuan sampelnya. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial serta pengaruh dominan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 4,000 > t_{tabel} (1,67)$. Nilai untuk lingkungan kerja fisik, $t_{hitung} (4,113) > t_{tabel} (1,67)$ menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan terhadap kinerja. Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif dengan nilai $t_{hitung} (3,495) > t_{tabel} (1,67)$. Dari ketiga variabel bebas, hasil menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* terbesar yaitu 0,364. Ketiga variabel juga secara simultan mempengaruhi kinerja dengan nilai $F_{hitung} (38,872) > F_{tabel} (2,76)$. Koefisien determinasi (R^2) didapat sebesar 0,680 yang artinya

kontribusi ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini sebesar 68%.

Tabel 2.1
Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang (Tahun)	Judul	Variabel			
			KO	LK	DK	KI
1	Anton Nurcahyo (2011)	Analisis Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Quadra Mitra Perkasa Balikpapan	✓	✓	✓	✓
2	Siti Mahmudah (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY	✓	✓	✓	✓
3	Arum Eka Murti (2014)	Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada CV Metalindo Manunggal Karsa	✓	✓	✓	✓
4	Hery Crissida (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Summit OTO Finance Cabang Jember	-	✓	✓	✓
5	Siti Rohimah (2013)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang	✓	-	✓	✓
6	Dannie Gunawan, Mukhlis Yunus dan Amri (2013)	Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertahanan Kota Banda Aceh	✓	✓	✓	✓

No	Nama Pengarang	Judul	Variabel			
	Tahun		KO	LK	DK	KI
7	Nadya Wahyuningtyas 2013	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)	✓	✓	-	✓
8	Yanti, Andi Tri Haryono dan Maria Magdalena Minarsih 2013	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang	✓	✓	✓	✓
9	Mahardikawanto 2013	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang	-	✓	✓	✓
10	A.A Gede Kresnayana Pramana dan I Nyoman Sudharma 2013	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	✓	✓	✓	✓

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015.

Keterangan :

KO: Kompensasi

LK : Lingkungan Kerja

DK: Disiplin Kerja

KI : Kinerja

Berdasarkan uraian diatas, dalam penelitian ini terdapat beberapa kesamaan variabel bebas dan variabel terikat dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini juga menggunakan dimensi dan indikator yang sebagian besar telah digunakan pada penelitian sebelumnya, namun dalam penelitian ini

terdapat beberapa penyesuaian terhadap dimensi dan indikator yang digunakan peneliti pada setiap variabelnya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung variabel yang akan diteliti, maka kini disampaikan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh tiga variabel bebas (*independent*), yakni kompensasi sebagai X_1 , lingkungan kerja sebagai X_2 dan disiplin kerja sebagai X_3 .

Kinerja merupakan sikap yang ditunjukkan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya untuk memenuhi target yang telah ditetapkan dalam rangkai mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan karena kinerja yang maksimal akan memudahkan perusahaan untuk memenuhi segala target dan sasaran. Jika karyawan tidak menunjukkan kinerja yang baik, hal tersebut akan berdampak pada kinerja perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Beberapa faktor tersebut adalah kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu yang paling berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang layak akan meningkatkan motivasi dan semangat karyawan untuk bekerja sebaik mungkin.

Besarnya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka karyawan akan semakin ingin meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak selalu berupa uang karena kompensasi terbagi atas kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial terdiri dari gaji, upah dan insentif. Dengan gaji tinggi karyawan merasa puas akan pekerjaannya dan semangat kerja akan terus meningkat.

Bentuk lain kompensasi adalah kompensasi non-finansial yang dapat berupa fasilitas, penghargaan dan pelatihan. Pemberian kompensasi non-finansial akan melengkapi kebutuhan yang diinginkan karyawan sehingga karyawan tersebut akan semakin ingin menunjukkan prestasinya.

Hal ini sesuai dengan penelitian Sopiah (2013), Purnami, *et.al* (2014), Santoso (2013), Mahmud (2008), Yasa dan Utama (2014), Wahyuningtyas (2013), Taufiq (2013), Putriningrum (2012), Riansari, *et. al* (2012) serta Singh dan Jain yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar karyawan yang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman sehingga memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi

lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya.

Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi lokasi, kondisi jalan, luas arena, penerangan, sirkulasi udara, pewarnaan, fasilitas parkir, kebisingan, peralatan kerja, dan penghijauan. Lingkungan kerja non-fisik terkait dengan hubungan kerja antara karyawan dengan atasan maupun hubungan antar sesama rekan kerja serta kondisi keamanan dan kesehatan karyawan. Jika semua aspek tersebut terpenuhi maka karyawan akan merasa nyaman dan dapat maksimal dalam bekerja.

Hal tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan Cressida (2013), Priambodo (2013), Pramana dan Sudharma (2013), Tartib (2012), Queentarina (2012), Nainggolan (2013), Agung (2013), Putra (2013), Sidanti (2015) dan Yunanda (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

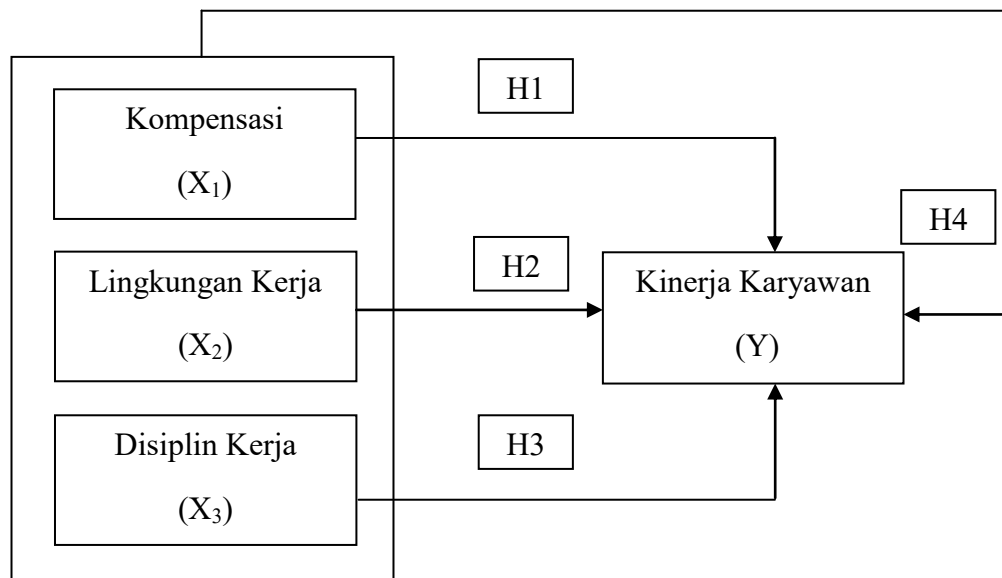
Selain kompensasi dan lingkungan kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap taat dan patuh pada segala peraturan baik tertulis maupun tidak. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan. Karyawan dengan disiplin tinggi akan berusaha memenuhi tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Disiplin bisa dikatakan berjalan dengan baik apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan tugas dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Dengan hal tersebut proses

kerja karyawan akan maksimal dan berdampak pada meningkatkan kinerja mereka.

Ada dua macam disiplin yang biasa diterapkan perusahaan. Disiplin preventif dimana perusahaan berusaha untuk mencegah karyawan dalam bertindak diluar aturan. Kemudian disiplin korektif dimana perusahaan mengambil tindakan untuk menindaklanjuti bentuk ketidak disiplin yang dilakukan karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Murti (21014), Magdalena (2012), Novitasari (2008), Saputra (2007), Hidayat (2012), Surwanto (2007), Nurcahyo (2011), Mahmudah (2014), Murti (2014) serta Rohimah (2013) menyatakan adanya pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kerangka berpikir tersebut dapat digambarkan pada gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1

Keterkaitan Variabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015.

Keterangan :

X_1 : Variabel bebas = Kompensasi

X_2 : Variabel bebas = Lingkungan Kerja

X_3 : Variabel bebas = Disiplin Kerja

Y : Variabel terikat = Kinerja Karyawan

—————→ = Arah Hubungan Variabel

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

Hipotesis 1 :

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni.

H_a : Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni.

Hipotesis 2 :

H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni.

H_a : Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni.

Hipotesis 3 :

H_0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni.

H_a : Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni.

Hipotesis 4 :

H_0 : Kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni.

H_a : Kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni.

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 CV Trikarya Murni

CV Trikarya Murni berawal dari usaha konveksi rumahan sekitar tahun 2000-an. Awalnya, usaha dijalankan dirumah-rumah dengan peralatan mesin jahit seadanya. Namun seiring meningkatnya permintaan dari para klien dan konsumen, akhirnya usaha ini berkembang pesat dengan peralatan modern. CV Trikarya Murni ini berlokasi di Jalan Raya Plumpang, Semper, Jakarta Utara.

CV Trikarya Murni bergerak dibidang produksi pakaian jadi. Hasil produksi dijual kepada para distributor yang telah bekerja sama. Produk yang dihasilkan mulai dari atasan dan celana untuk wanita baik ukuran anak maupun dewasa.

3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan secara langsung di CV Trikarya Murni yang berlokasi di Jalan Raya Plumpang, Semper, Jakarta Utara. Penelitian dilakukan sejak bulan Januari-November 2015.

3.2 Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory*. Penelitian deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Hasil akhir dari penelitian ini biasanya berupa tipe atau jenis mengenai fenomena yang sedang dibahas. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan mekanisme sebuah proses serta menciptakan seperangkat kategori⁵⁷. Tujuan dari penelitian *explanatory* adalah untuk menguji hipotesis-hipotesis dan menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni⁵⁸.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei yaitu dengan penyebaran kuesioner yang telah terstruktur yang diberikan kepada responden yang dirancang untuk mendapatkan informasi yang lebih spesifik⁵⁹.

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*). Variabel terikatnya (*dependent*) adalah Kinerja Karyawan (Y) dan variabel bebasnya (*independent*) adalah Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan

⁵⁷Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hh. 42-43.

⁵⁸Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 6.

⁵⁹*Ibid.*, h. 95.

Disiplin Kerja (X_3). Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah ini :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Kinerja

Konsep Variabel	Indikator		Item	Skala Pengukuran
Kinerja karyawan (Y) Hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2007), Prawirosentono (2007), Hasibuan (2012), Putra (2013), Dessler (2013) dan Rivai (2012).	Kualitas kerja		1,2,3	Interval
	Jumlah produksi harian		4, 5	
	Waktu penyelesaian target		6	
	Inisiatif dalam bekerja		7	
	Kerjasama dalam bekerja		8	
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala Pengukuran
Kompensasi (X_1) Segala bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan atas tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan. Kompensasi dapat berbentuk finansial dan non-finansial. Menurut Werther dan Davis (2009), Dessler (2012), Wibowo (2010), Simamora (2013) dan Sikula (2007).	Finansial	Gaji	9,10	Interval
		Bonus	11,12	
		Insentif	13	
		Tunjangan	14	
		Asuransi	15	
	Non-Finansial	Pengakuan prestasi	16	Interval
		Pelatihan	17	
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja (X_2) Segala hal yang ada di sekitar karyawan yang akan mempengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja terdiri dari 2 macam yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Menurut Sedarmayanti (2009), Rivai (2013) dan Ahyari (2013).	Fisik	Penerangan	18	Interval
		Suhu udara	19	
		Kebisingan	20	
		Pewarnaan ruangan	21	
		Ruang gerak	22	
		Peralatan kerja	23	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala Pengukuran
	Non-Fisik	Hubungan dengan rekan kerja	24	Interval
		Hubungan dengan atasan	25	
		Keamanan kerja	26,27	
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X_3) Kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Malayu (2009), Sastrohadiwiryo (2005) dan Rivai (2004).	Kepatuhan pada jam kerja	Jam datang	28	Interval
		Jam pulang	29	
		Jam lembur	30	
	Kepatuhan pada perintah	Taat pada perintah atasan	31	Interval
	Menjaga sarana dan prasarana	Berhati-hati dalam bekerja	32,33	Interval
	Kepatuhan berseragam	Berseragam dalam bekerja	34	Interval
	Kepatuhan peraturan kerja	Taat pada peraturan	35	Interval

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015.

3.3.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala interval dengan metode Likert 1-4. Penggunaan metode Likert didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur⁶⁰. Skala yang digunakan berbentuk interval 1-4. Penggunaan 4 kategori dalam skala

⁶⁰Suryabarata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hh. 26-27.

diatas karena dipandang bisa mewakili dengan baik tingkat intensitas penilaian responden.

Menurut Zikmund, penggunaan kategori yang tepat adalah antara 1 sampai minimal 3 dan maksimal 9. Penggunaan kategori yang terlalu banyak (misalnya sampai 9 kategori) sering kali membingungkan responden, sedangkan dengan jumlah kategori sedikit (misalnya hanya 2 kategori) membuat responden tidak leluasa mengungkapkan penilaiannya dan menjadi terpaksa memilih karena tidak ada pilihan lain yang lebih cocok⁶¹. Likert dalam interval 1-4 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 4 (empat). Untuk pilihan jawaban netral sengaja tidak dicantumkan karena jawaban netral memiliki arti ganda dan bias. Jawaban netral juga menimbulkan kecenderungan responden memilih jawaban tersebut. Oleh karena itu, dalam penelitian ini tidak diberikan pilihan jawaban netral.

Ketika menggunakan skala interval, skor dari respon yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden. Skala interval 1-4 digunakan untuk semua variabel yang ada dalam penelitian ini.

⁶¹Istijanto, *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), hh. 89-90.

Bentuk skala interval 1-4 yang digunakan adalah sebagai berikut :

☐ ☐ ☐ ☐
 1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju

Gambar 3.1

Bentuk Skala Likert Interval 1-4

Tabel 3.2

Bobot Skor Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁶². Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Trikarya Murni sebanyak 65 orang.

⁶²Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 80.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut⁶³. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus representatif (mewakili).

3.4.2.1 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel terdiri dari 2 jenis yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*⁶⁴. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel berupa *non-probability sampling*. *Non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel⁶⁵.

Dalam menentukan sampel, ada beberapa pertimbangan yang mendasar. Biasanya, pertimbangan tersebut disesuaikan dengan latar belakang fenomena yang diangkat dari tujuan penelitian. Metode *non-probability sampling* dispesifikasikan menjadi enam teknik, yaitu *sampling* sistematis, kuota, aksidental, *purposive*, jenuh dan *snowball*.

⁶³*Ibid.*, h. 81.

⁶⁴*Ibid.*

⁶⁵*Ibid.*, h. 84.

Sedangkan teknik *non-probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel⁶⁶.

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber data.

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang sumbernya berasal langsung dari responden yang dikumpulkan oleh pengumpul data⁶⁷. Hal ini merujuk pada informasi-informasi yang dibutuhkan peneliti terhadap variabel untuk tujuan penelitian, yang situs merujuk pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian. Untuk memperoleh data primer, peneliti menggunakan beberapa cara, antara lain :

⁶⁶*Ibid.*, h. 85.

⁶⁷Rahmat, *Statistika Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h. 99.

1. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian secara langsung kepada responden. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau setidaknya pada pengetahuan dan keyakinan pribadi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua teknik wawancara yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden, sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti menanyakan pertanyaan terkait penelitian secara spontan dan acak tanpa terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan sistematis untuk ditanyakan kepada responden.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Peneliti menggunakan jenis pertanyaan tertutup pada kuesioner penelitian kali ini, sehingga responden diharuskan memilih jawaban yang sudah tersedia pada lembar kuesioner.

3. Observasi

Observasi dilakukan dengan turun langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam

penelitian dan bila mungkin mengajukan pertanyaan untuk mendapatkan informasi.

3.5.2 Data Sekunder

Selain menggunakan data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang bersumber dari pihak lain selain responden utama, misalnya melalui orang lain atau dokumen⁶⁸. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini didapatkan melalui beberapa sumber, salah satunya adalah data yang diperoleh langsung dari pimpinan CV Trikarya Murni mengenai daftar produksi beberapa bulan terakhir ini. Selain itu, peneliti juga menggunakan beberapa buku, skripsi, tesis, survei sejenis dan jurnal penelitian terdahulu yang peneliti dapat melalui media internet untuk melengkapi data sekunder yang dibutuhkan.

3.6 Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji analisis regresi linear berganda melalui perangkat lunak SPSS untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

⁶⁸*Ibid.*, h. 100.

3.6.1 Uji Instrumen

Dalam pengumpulan data, hal penting yang harus dilakukan peneliti adalah melakukan pengujian terhadap instrumen. Kegiatan ini meliputi pengujian validitas dan reliabilitas.

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05⁶⁹. Adapun rumus dari r hitung adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n = banyaknya sampel

X = skor tiap item

Y = skor total variabel

⁶⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2006), h. 57.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian harus memiliki validitas dan reliabilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentu akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Dimana :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = jumlah varians butir

σt^2 = jumlah varians total

Menurut Nannuly, uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0,6, maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0,6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.6.2 Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data merupakan hasil penelitian yang didapat melalui kuesioner yang disebarkan kepada sampel sebanyak 65 orang karyawan CV Trikarya Murni.

Hasil jawaban kuesioner responden akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan mengenai variabel kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja. Penentuan skoring kriteria menggunakan rumus umum sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \text{Range (R)} / \text{Kategori (K)}^{70}$$

Dimana :

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= \text{Jumlah pernyataan X Skor tertinggi} \\ &= 35 \times 4 = 140 \quad (140/140 \times 100\%) = 100\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= \text{Jumlah pernyataan X Skor terendah} \\ &= 35 \times 1 = 35 \quad (35/140 \times 100\%) = 25\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Range (R)} &= \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah} \\ &= 100\% - 25\% = 75\% \end{aligned}$$

$$\text{Kategori (K)} = 2$$

$$\text{Interval (I)} = R/K = 75/2 = 37,5\%$$

$$\text{Skor standar} = 100\% - 37,5\% = 62,5\%$$

⁷⁰Ahmad Yani, *Panduan Penentuan Skoring Kriteria Kuesioner (Skala Pengukuran)*. (<http://www.bukukerja.com/2012/10/panduan-penentuan-skoring-kriteria.html>).

Tabel 3.3
Bobot Skor Kriteria Variabel

Variabel	Skor (<62,5%)	Skor (>62,5%)
Kompensasi	Tinggi	Rendah
Lingkungan Kerja	Tinggi	Rendah
Disiplin Kerja	Tinggi	Rendah
Kinerja	Tinggi	Rendah

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji regresi linear berganda, disyaratkan untuk melakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, linearitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas.

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median⁷¹. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi $> 0,05$.

⁷¹Sugiyono, *op.cit.*, h. 138.

3.6.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan perangkat lunak SPSS, dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05⁷².

3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas. Mengukur multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika nilai $VIF < 5$ atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinearitas⁷³.

3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari

⁷²Duwi Priyatno. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h. 73.

⁷³Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 56.

residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized* residual) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas⁷⁴.

3.6.4 Analisis Regresi

Analisis regresi dalam statistika merupakan salah satu metode untuk menentukan hubungan sebab-akibat antara satu variasi dan variabel yang lain⁷⁵.

3.6.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno, analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif⁷⁶.

Model sistematis persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah :

⁷⁴*Ibid.*, h. 82.

⁷⁵Rahmat, *op. cit.*, h. 193.

⁷⁶Duwi Priyatno, *op. cit.*, h. 61.

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y' = Variabel terikat

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel bebas

X_2 = Variabel bebas

X_3 = Variabel bebas

3.6.4.2 Uji F (Regresi Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel

Kriteria :

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

3.6.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno, analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat⁷⁷.

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus :

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

Keterangan :

R^2 = Besarnya koefisien determinasi

Y = Nilai variabel Y

\hat{Y} = Nilai estimasi Y

\bar{Y} = Nilai rata-rata varians Y

Kriteria :

1. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali.
2. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 1 ($R^2 = 1$), artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X.

⁷⁷Duwi Priyatno, *op. cit.*, h. 66

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

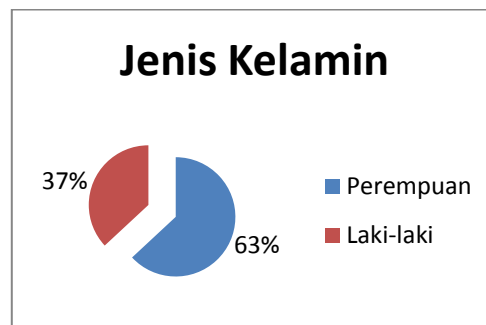
4.1 Deskripsi Unit Analisis/Observasi

Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan CV Trikarya Murni sebanyak 65 orang. Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan pengaruh kompensasi, kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni.

Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan, tugas pokok, lama bekerja dan penghasilan per bulan. Adapun data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk *pie chart*. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan masing-masing karakteristik :

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin dapat menentukan persepsi seorang karyawan terhadap cara bekerja dan berfikir. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dikelompokkan responden sesuai dengan jenis kelaminnya sebagai berikut :



Gambar 4.1

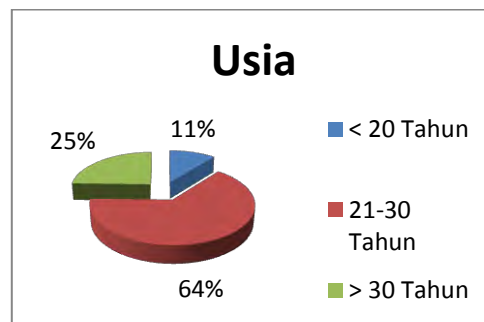
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015.

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat diketahui bahwa responden kuesioner lebih banyak adalah jenis kelamin perempuan yang berjumlah 41 orang (63%) dibanding dengan laki-laki yang hanya berjumlah 24 orang (37%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perempuan memiliki proporsi yang lebih besar dibanding karyawan laki-laki yang bekerja pada CV Trikarya Murni. Hal ini dikarenakan tugas yang dibebankan kepada karyawan lebih mengutamakan keterampilan dan ketangkasan dari seorang perempuan dibanding laki-laki seperti menjahit, membordir, memotong dan mendesain.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Perbedaan usia dapat menentukan pengalaman dan cara pandang karyawan terhadap gagasan, masalah, cara bekerja dan cara berfikir. Usia responden pada penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga. Pengelompokan usia responden dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 4.2

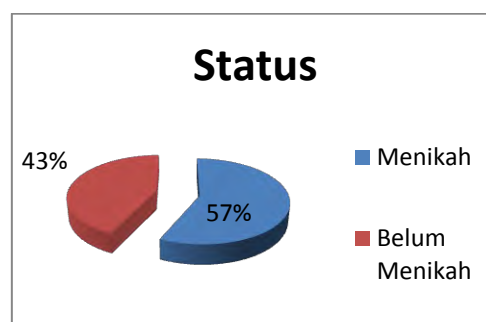
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015.

Hasil penelitian terhadap usia responden menunjukkan bahwa hanya sebanyak 7 orang (11%) saja yang berada pada usia <20 tahun, sebanyak 42 orang (64%) berada pada kisaran usia 21-30 tahun dan sebanyak 16 orang (25%) berusia >30 tahun.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status perkawinan menentukan perilaku individu dalam bentuk tanggung jawab terhadap keluarganya. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai karakteristik responden berdasarkan status perkawinan :



Gambar 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

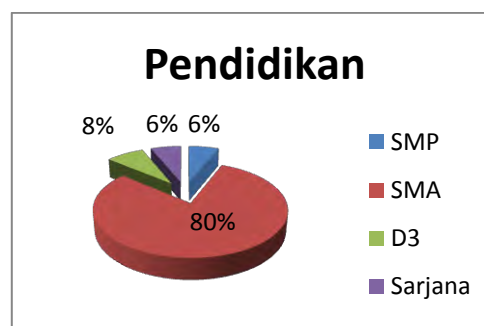
Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015.

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat diketahui bahwa status perkawinan responden yang terbanyak adalah sudah menikah yaitu sebanyak 37 orang (57%) sedangkan yang berstatus belum menikah sebanyak 28 orang (43%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV Trikarya Murni sudah memiliki tanggung jawab terhadap keluarga.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu bekal yang harus dimiliki seseorang dalam bekerja. Seseorang yang berpendidikan dapat memiliki pengetahuan, keterampilan dan juga kemampuan. Tingkat pendidikan seseorang akan menunjukkan tingkat pengetahuan yang dimilikinya. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi mampu bekerja dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi. Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada Gambar 4.4 berikut :



Gambar 4.4

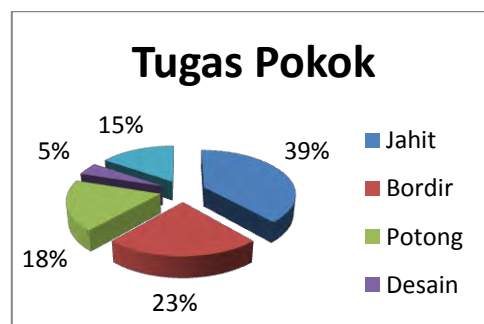
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015.

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa karyawan CV Trikarya Murni memiliki latar pendidikan yang beragam. Karyawan dengan tingkat pendidikan SMP berjumlah 4 orang (6%), tingkat SMA berjumlah 52 orang (80%), tingkat D3 berjumlah 5 orang (8%) dan S1 berjumlah 4 orang (6%). Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas latar belakang pendidikan responden adalah SMA/ sederajat. Hal ini wajar terjadi karena jenis pekerjaan yang ditawarkan hanya membutuhkan keterampilan yang bisa dipelajari secara otodidak maupun pelatihan singkat dari perusahaan.

4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tugas Pokok

Dalam penelitian ini, responden dikategorikan sesuai dengan tugas pokok yang harus dikerjakan. Tugas pokok dibagi menjadi 5 bagian yaitu jahit, bordir, potong, desain dan lainnya. Untuk mengetahui tugas pokok responden dapat dilihat pada Gambar 4.5 berikut :



Gambar 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Tugas Pokok

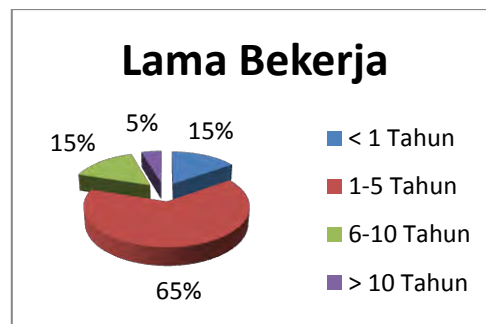
Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015.

Dari Gambar 4.5 dapat diketahui bahwa jahit menjadi tugas pokok yang paling banyak diemban karyawan sebanyak 25 orang (39%), lalu

tugas bordir yang diemban sebanyak 15 orang (23%), kemudian tugas potong sebanyak 12 orang (18%), tugas lainnya seperti misalnya bagian HRD (*Human Resource Department*), Keuangan, *Supervisor*, *Quality Control* sebanyak 10 orang (15%) dan tugas desain yang diemban oleh 3 orang (5%).

4.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dalam penelitian ini, lama bekerja karyawan dikategorikan menjadi 4 kategori yaitu <1 tahun, 1-5 tahun, 6-10 tahun dan >10 tahun. Berikut ini gambaran karakteristik responden berdasarkan lama bekerja :



Gambar 4.6

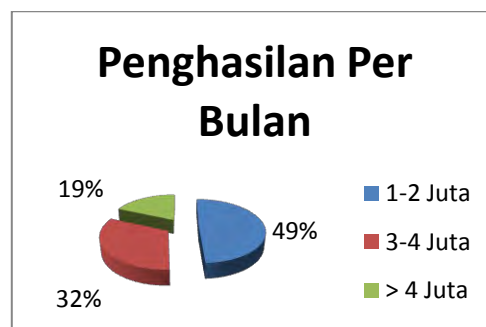
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015.

Berdasarkan hasil penelitian karyawan CV Trikarya Murni yang telah bekerja selama >10 tahun hanya sebanyak 3 orang (5%), kemudian untuk karyawan yang telah bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 10 orang (15%), sebagian besar telah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 42 orang (65%), karyawan yang baru masuk bekerja <1 tahun sebanyak 10 orang (15%).

4.1.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan

Besarnya penghasilan per bulan yang diterima oleh karyawan akan menentukan seberapa puas karyawan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan penghasilan menjadi motivasi yang akan memacu semangat karyawan dalam bekerja. Berikut adalah *pie chart* karakteristik responden berdasarkan penghasilan per bulan :



Gambar 4.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015.

Berdasarkan Gambar 4.7 dapat dilihat bahwa karyawan dengan *range* penghasilan 1-2 juta berjumlah 32 orang (49%), *range* penghasilan 3-4 juta berjumlah 21 orang (32%), sedangkan karyawan dengan *range* penghasilan >4 juta berjumlah 12 orang (19%).

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 21.0 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Pada bab ini peneliti akan menguraikan hasil penelitian yang telah dilakukan.

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

Dalam penelitian ini dilakukan pengujian terhadap instrumen. Uji instrumen yang dilakukan meliputi uji validitas dan reliabilitas.

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum menyebar kuesioner sesungguhnya kepada karyawan CV Trikarya Murni, peneliti melakukan uji validitas kuesioner untuk mengetahui apakah ada pernyataan yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas kuesioner dilakukan dengan menyebar kuesioner pada karyawan konveksi yang berbeda dengan sampel namun memiliki kemiripan seperti karakteristik responden dan pekerjaan yang dilakukan. Jumlah kuesioner yang disebar untuk uji validitas sebanyak 30, sesuai dengan persyaratan minimum penelitian.

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson (Product Moment)* yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 21.0. Kriteria pengujian validitas yaitu :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel} (0,361)$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel} (0,361)$, maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Hasil uji validitas dari 35 pernyataan dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Item	r _{tabel}	r _{hitung}	Keterangan
Kinerja (Y)			
1	0,361	0,696	Valid
2	0,361	0,772	Valid
3	0,361	0,708	Valid
4	0,361	0,599	Valid
5	0,361	0,675	Valid
6	0,361	0,523	Valid
7	0,361	0,583	Valid
8	0,361	0,728	Valid
Kompensasi (X₁)			
9	0,361	0,703	Valid
10	0,361	0,805	Valid
11	0,361	0,823	Valid
12	0,361	0,796	Valid
13	0,361	0,713	Valid
14	0,361	0,719	Valid
15	0,361	0,707	Valid
16	0,361	0,794	Valid
17	0,361	0,651	Valid

Item	r _{tabel}	r _{hitung}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X₂)			
18	0,361	0,684	Valid
19	0,361	0,888	Valid
20	0,361	0,773	Valid
21	0,361	0,664	Valid
22	0,361	0,665	Valid
23	0,361	0,580	Valid
24	0,361	0,680	Valid
25	0,361	0,705	Valid
26	0,361	0,624	Valid
27	0,361	0,664	Valid
Disiplin Kerja (X₃)			
28	0,361	0,687	Valid
29	0,361	0,680	Valid
30	0,361	0,673	Valid
31	0,361	0,729	Valid
32	0,361	0,730	Valid
33	0,361	0,660	Valid
34	0,361	0,562	Valid
35	0,361	0,406	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015.

Berdasarkan Tabel 4.1, uji validitas yang dilakukan pada variabel kinerja, kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel tersebut valid karena telah memenuhi syarat yaitu nilai $r_{\text{tabel}}(0,361) < r_{\text{hitung}}$.

4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, yaitu menunjukkan nilai koefisien realibilitasnya untuk mengukur besaran nilai positif dari variabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, maka instrumen penelitian dapat

dikatakan reliabel, sedangkan jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$, maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja	0,805	Reliabel
Kompensasi	0,915	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,876	Reliabel
Disiplin Kerja	0,795	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2015.

Pada Tabel 4.2, hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, terlihat nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$; untuk variabel kinerja, kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara berurutan sebesar 0,805; 0,915; 0,876; 0,795. Keempat variabel tersebut dikatakan reliabel karena telah memenuhi syarat.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang meliputi variabel kinerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Dari hasil analisis akan memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil

penelitian yang didapat melalui kuesioner yang disebarkan kepada 65 karyawan CV Trikarya Murni.

Jumlah pernyataan kuesioner secara keseluruhan adalah 35 butir dimana untuk variabel kinerja sebanyak 8 butir, variabel kompensasi sebanyak 9 butir, variabel lingkungan kerja sebanyak 10 butir dan variabel disiplin kerja sebanyak 8 butir. Kuesioner penelitian memiliki skor penilaian 1 untuk sangat tidak setuju, skor 2 untuk tidak setuju, skor 3 untuk setuju dan skor 4 untuk sangat setuju.

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Kinerja

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 1-8. Pada variabel ini terdapat 5 dimensi. Dimensi pertama yaitu kualitas yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 1-3. Dimensi yang kedua adalah kuantitas yang diukur melalui butir pernyataan 4 dan 5. Dimensi ketiga adalah ketepatan waktu yang diukur melalui butir pernyataan 6. Dimensi keempat adalah inisiatif yang diukur melalui butir pernyataan 7. Dimensi terakhir adalah kemampuan kerjasama yang diukur melalui butir pernyataan 8.

Tabel 4.3
Analisis Deskriptif Kinerja

No	Pernyataan	Skor Penilaian							
		1		2		3		4	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Indikator Kualitas Kerja									
1	Saya melakukan tugas sesuai dengan prosedur	0	0	4	6,2	48	73,8	13	20
2	Saya melakukan tugas dengan maksimal	0	0	2	3,1	47	72,3	16	24,6
3	Saya selalu menjaga kualitas hasil kerja	0	0	5	7,7	44	67,7	16	24,6
Jumlah rata-rata			0		5,7		71,3		23,1
Indikator Jumlah Produksi Harian									
4	Saya mampu memenuhi target harian	10	15,4	17	26,2	35	53,8	3	4,6
5	Saya tidak keberatan dengan target yang diberikan perusahaan	10	15,4	25	38,5	29	44,6	1	1,5
Jumlah rata-rata			15,4		32,4		49,2		3,1
Indikator Waktu Penyelesaian Target									
6	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan	4	6,2	19	29,2	40	61,5	2	3,1
Jumlah			6,2		29,2		61,5		3,1
Indikator Inisiatif Dalam Bekerja									
7	Saya selalu mengerjakan tugas tanpa diperintah	0	0	6	9,2	52	80	7	10,8
Jumlah			0		9,2		80		10,8
Indikator Kerjasama Dalam Bekerja									
8	Saya mampu bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas	0	0	9	13,8	52	80	4	6,2
Jumlah			0		13,8		80		6,2
Total Variabel Kinerja (%)			4,3		18,1		68,4		9,3

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015.

Dilihat dari Tabel 4.3, diketahui bahwa persentase jawaban untuk indikator kualitas kerja dari responden didominasi oleh setuju sebesar 71,3%, kemudian untuk jawaban sangat setuju sebesar 23,1%. Jawaban responden untuk jawaban tidak setuju sebesar 5,7% dan untuk jawaban sangat tidak setuju sebesar 0%. Hasil ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan mengenai kualitas hasil kerja mereka. Karyawan merasa sudah melakukan tugas sesuai prosedur dan maksimal. Karyawan juga berusaha menjaga kualitas hasil kerjanya.

Indikator kedua adalah jumlah produksi harian. Jawaban responden masih didominasi dengan setuju sebesar 49,2%. Responden yang memilih sangat setuju sebesar 3,1%. Untuk jawaban sangat tidak setuju responden yang memilih sebesar 15,4% dan jawaban tidak setuju sebesar 32,4%. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun target masih bisa terpenuhi tetapi responden banyak yang merasa keberatan dengan penentuan target.

Pada indikator ketiga waktu penyelesaian target. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 6,2%. Untuk jawaban tidak setuju sebesar 29,2%, jawaban setuju sebesar 61,5% dan jawaban sangat setuju sebesar 3,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

Indikator selanjutnya adalah inisiatif dalam bekerja. Untuk penilaian sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab, tidak setuju sebesar 9,2%, setuju sebesar 80% dan sangat setuju sebesar 10,8%. Hal ini menunjukkan bahwa responden berinisiatif melakukan tugas tanpa menunggu perintah atasan. Karyawan mengerjakan tugas atas kemauan sendiri tanpa perlu diperintah.

Indikator terakhir adalah kerjasama dalam bekerja. Tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju sebesar 13,8%. Jawaban didominasi setuju dengan persentase 80% dan sangat setuju sebesar 6,2%. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden dapat bekerja sama dengan rekannya dalam melaksanakan tugas.

Hasil dari keseluruhan indikator tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih adalah setuju sebesar 68,4%, disusul dengan jawaban tidak setuju sebesar 18,1%, lalu jawaban sangat setuju sebesar 9,3% dan terakhir sangat tidak setuju sebesar 4,3%.

Dari hasil keseluruhan didapat 68,4% jawaban total maksimal. Dibandingkan dengan kriteria bobot skoring $62,5\% < 68,4\%$ maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Karyawan sudah berusaha maksimal memenuhi target perusahaan.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Kompensasi

Variabel bebas pertama pada penelitian ini adalah kompensasi melalui butir pernyataan dari nomor 9-17. Pada variabel ini terdapat 2 dimensi. Dimensi pertama yaitu dimensi kompensasi finansial yang diukur oleh pernyataan nomor 9-15. Dimensi yang kedua adalah kompensasi non-finansial yang diukur oleh pernyataan nomor 16-17.

Tabel 4.4
Analisis Deskriptif Kompensasi

No	Pernyataan	Skor Penilaian							
		1		2		3		4	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi Kompensasi Finansial									
9	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	3	4,6	27	41,5	33	50,8	2	3,1
10	Gaji yang saya terima layak dan sesuai dengan pekerjaan saya	5	7,7	29	44,6	30	46,2	1	1,5
11	Bonus yang saya terima dapat meningkatkan semangat kerja	18	27,7	31	47,7	15	23,1	1	1,5
12	Bonus yang saya terima layak dan sesuai dengan pekerjaan saya	20	30,8	29	44,6	14	21,5	2	3,1
13	Insentif yang saya terima layak dan sesuai dengan pekerjaan saya	19	29,2	33	50,8	12	18,5	1	1,5
14	Tunjangan yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya	12	18,5	24	36,9	26	40	3	4,6
15	Asuransi yang saya terima dapat membantu kesejahteraan saya dan keluarga	0	0	20	30,8	45	69,2	0	0
Jumlah rata-rata			16,9		42,4		38,5		2,2
Dimensi Kompensasi Non-Finansial									
16	Perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja yang saya capai	38	58,5	24	36,9	3	4,6	0	0

No	Pernyataan	Skor Penilaian							
		1		2		3		4	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
17	Perusahaan memberikan pelatihan yang berguna untuk penyelesaian tugas saya	1	1,5	19	29,2	42	64,6	3	4,6
Jumlah rata-rata			30		33,1		34,6		2,3
Total Variabel Kompensasi (%)			23,5		37,8		36,5		2,3

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015.

Dilihat dari Tabel 4.4, dimensi pertama adalah kompensasi finansial yang terdiri dari 7 butir pernyataan yang memiliki jawaban sangat tidak setuju sebesar 16,9%, jawaban tidak setuju sebesar 42,4%, jawaban setuju sebesar 38,5% dan jawaban sangat setuju sebesar 2,2%. Jawaban didominasi oleh tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang diterima responden masih kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan pekerjaan mereka. Karyawan tidak menerima bonus, insentif dan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan mereka.

Dimensi kedua adalah kompensasi non-finansial yang terdiri dari 2 pernyataan. Sebagian besar responden menjawab tidak setuju dengan persentase 37,8%, disusul dengan jawaban setuju sebesar 36,5%, kemudian sangat tidak setuju sebesar 23,5% dan sangat setuju sebesar 2,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa kompensasi non-finansial yang diberikan perusahaan masih kurang untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Karyawan tidak mendapatkan penghargaan atas pencapaian target mereka.

Hasil dari keseluruhan dimensi menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih adalah tidak setuju sebesar 37,8%, lalu disusul setuju sebesar 36,5%, kemudian sangat tidak setuju sebesar 23,5% dan sangat setuju sebesar 2,3%.

Dari hasil keseluruhan didapat skor maksimal 37,8% dibandingkan dengan skor kriteria 62,5%, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan rendah. Kompensasi rendah diakibatkan kurangnya kesesuaian gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Karyawan juga merasakan adanya ketidakadilan dalam pemberian tunjangan, insentif, bonus dan upah lembur yang tidak didapat semua karyawan padahal mereka sudah bekerja cukup lama. Kemudian jawaban responden juga menunjukkan kurangnya pengakuan prestasi yang menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai kinerjanya.

4.2.2.3 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Variabel bebas kedua dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 18-27. Pada variabel ini terdapat 2 dimensi yaitu dimensi lingkungan kerja fisik yang diukur oleh pernyataan nomor 18-23 dan lingkungan kerja non-fisik yang diukur oleh pernyataan nomor 24-27.

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Skor Penilaian							
		1		2		3		4	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi Lingkungan Kerja Fisik									
18	Penerangan di ruang kerja saya baik	0	0	35	53,8	27	41,5	3	4,6
19	Suhu udara di ruang kerja saya nyaman	15	23,1	41	63,1	9	13,8	0	0
20	Ruang kerja saya tenang	13	20	49	75,4	3	4,6	0	0
21	Pewarnaan ruang kerja saya baik	0	0	18	27,7	45	69,2	2	3,1
22	Saya merasa leluasa bergerak di ruang kerja	13	20	44	67,7	8	12,3	0	0
23	Peralatan kerja saya (mesin jahit, mesin obras dan lainnya) lengkap	0	0	12	18,5	44	67,7	9	13,8
Jumlah rata-rata			10,5		51		34,9		3,6
Dimensi Lingkungan Kerja Non-Fisik									
24	Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja saya	0	0	18	27,7	44	67,7	3	4,6
25	Saya menjalin hubungan yang baik dengan atasan	0	0	17	26,2	45	69,2	3	4,6
26	Perusahaan menjamin tidak akan mem-PHK saya	18	27,7	31	47,7	15	23,1	1	1,5
27	Perusahaan menjamin keselamatan saya dalam bekerja	3	4,6	37	56,9	25	38,5	0	0
Jumlah rata-rata			8,1		39,6		49,6		2,7
Total Variabel Lingkungan Kerja (%)			9,3		45,3		42,3		3,2

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015.

Dimensi pertama dari lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik yang terdiri dari 6 indikator dengan masing-masing 1 *item* pernyataan. Berdasarkan Tabel 4.5, jumlah responden pada dimensi ini didominasi dengan jawaban tidak setuju sebesar 51%, responden

yang menjawab setuju sebesar 34,9%, sangat tidak setuju 10,5% dan sangat tidak setuju sebesar 3,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa lingkungan kerja fisik perusahaan termasuk kategori kurang baik dalam mendukung kegiatan bekerja. Ruang kerja karyawan memiliki penerangan yang kurang, suhu udara juga panas dan adanya polusi suara dan udara dari lingkungan sekitar.

Dimensi kedua adalah lingkungan kerja non-fisik yang terdiri dari 4 butir pernyataan. Persentase terbesar setuju dengan angka 49,6%, tidak setuju sebesar 39,6%, sangat tidak setuju sebesar 8,1% dan sangat setuju sebesar 2,7%. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden merasa lingkungan kerja non-fisik tidak bermasalah. Karyawan merasa nyaman dengan hubungan yang mereka bangun antar karyawan maupun dengan atasan mereka.

Hasil dari keseluruhan dimensi menunjukkan bahwa sebanyak 45,3% responden memilih jawaban tidak setuju, sebanyak 42,3% memilih jawaban setuju, sebanyak 9,3% memilih sangat tidak setuju dan 3,2% memilih sangat setuju.

Dari hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja di perusahaan masih rendah. Hal ini berdasarkan nilai maksimal variabel 45,3% masih kurang dari nilai skor kriteria 62,5%. Lingkungan kerja yang rendah dikarenakan masih kurangnya penerangan pada ruang kerja, suhu udara didalam ruangan yang

panas dan pengap karena sirkulasi udara yang kurang baik, ruang kerja yang bising oleh polusi suara mesin dan kendaraan yang lewat serta ruang gerak yang sempit sehingga mereka tidak leluasa bergerak.

4.2.2.4 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

Variabel bebas ketiga dalam penelitian ini adalah disiplin kerja yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 28-35. Pada variabel ini terdapat 5 dimensi yaitu dimensi kepatuhan pada jam kerja, kepatuhan pada perintah, menjaga sarana dan prasarana, kepatuhan berseragam dan kepatuhan peraturan kerja.

Tabel 4.6
Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Skor Penilaian							
		1		2		3		4	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi Kepatuhan pada Jam Kerja									
28	Saya selalu datang tepat waktu	9	13,8	30	46,1	22	33,9	4	6,2
29	Saya selalu pulang tepat waktu	4	6,2	38	58,5	20	30,8	3	4,6
30	Saya selalu memenuhi jam lembur	4	6,2	34	52,3	24	36,9	3	4,6
Jumlah rata-rata			8,7		52,3		33,9		5,2
Dimensi Kepatuhan pada Perintah									
31	Saya selalu mengerjakan perintah atasan	0	0	15	23,1	46	70,8	4	6,2
Jumlah			0		23,1		70,8		6,2
Dimensi Menjaga Sarana dan Prasana									
32	Saya selalu berhati-hati dalam bekerja	0	0	24	36,9	40	61,5	1	1,5
33	Saya menggunakan peralatan kerja sesuai prosedur	0	0	30	46,1	31	47,7	4	6,2
Jumlah rata-rata			0		41,5		54,6		3,9

No	Pernyataan	Skor Penilaian							
		1		2		3		4	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi Kepatuhan Berseragam									
34	Saya selalu menggunakan seragam pada saat bekerja	3	4,6	40	61,5	22	33,9	0	0
Jumlah			4,6		61,5		33,9		0
Dimensi Kepatuhan Peraturan Kerja									
35	Saya selalu taat pada peraturan kerja	8	12,3	37	56,9	17	26,2	3	4,6
Jumlah			12,3		56,9		26,2		4,6
Total Variabel Disiplin Kerja (%)			5,1		47,1		43,8		3,9

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015.

Dilihat dari Tabel 4.6, dimensi pertama adalah kepatuhan pada jam kerja yang terdiri dari 3 butir pernyataan yang memiliki jawaban dominan tidak setuju sebesar 52,3%, disusul jawaban setuju sebesar 33,9%, lalu jawaban sangat tidak setuju sebesar 8,7% dan jawaban sangat setuju sebesar 5,2%. Jawaban didominasi oleh tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak bisa mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan sering melanggar jam masuk, jam pulang dan jam lembur yang ditetapkan perusahaan.

Dimensi kedua adalah kepatuhan pada perintah yang diukur oleh 1 butir pernyataan. Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, untuk jawaban tidak setuju sebesar 23,1%, untuk jawaban setuju sebesar 70,8% dan sangat setuju sebesar 6,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden patuh dan taat pada

perintah yang diberikan oleh atasannya. Hal ini karena karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan.

Dimensi ketiga adalah menjaga sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan. jawaban didominasi dengan setuju sebesar 54,6%, tidak setuju sebesar 41,5%, sangat setuju sebesar 3,9% dan tidak ada jawaban untuk sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden dapat menjaga sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk menunjang aktivitas kerja responden.

Dimensi keempat adalah kepatuhan berseragam. Jawaban responden untuk sangat tidak setuju sebesar 4,6%, untuk tidak setuju sebesar 61,5%, untuk setuju sebesar 33,9% dan untuk sangat setuju sebesar 0%. Hal ini menggambarkan bahwa banyak dari responden yang tidak memakai seragam dan identitas perusahaan pada saat bekerja.

Dimensi terakhir adalah kepatuhan pada peraturan kerja. Jawaban untuk sangat tidak setuju mendapat persentase sebesar 12,3%, untuk tidak setuju sebesar 56,9%, setuju sebesar 26,2% dan sangat setuju sebesar 4,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak taat pada peraturan kerja yang diberlakukan perusahaan.

Total rata-rata dari keseluruhan jawaban untuk variabel dimensi kerja adalah didominasi oleh tidak setuju sebesar 47,1%, disusul dengan setuju sebesar 43,8%, sangat tidak setuju sebesar 5,1% dan sangat setuju sebesar 3,9%.

Hasil diatas menunjukkan bahwa total maksimal sebesar 47,1% masih kurang dari skor kriteria sebesar 62,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang masih rendah. Disiplin kerja rendah dapat dilihat dari jawaban responden mengenai kepatuhan pada jam kerja, kepatuhan berseragam dan kepatuhan pada peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Syarat data dikatakan normal apabila nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kinerja	Kompensasi	LingkunganKerja	DisiplinKerja
N		65	65	65	65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	22.88	19.86	24.91	21.85
	Std. Deviation	3.789	4.789	3.111	2.835
	Absolute	.122	.098	.127	.131
Most Extreme Differences	Positive	.122	.082	.111	.131
	Negative	-.109	-.098	-.127	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		.983	.788	1.026	1.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.289	.564	.243	.212

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015.

Metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu jika Signifikansi (Asymp.sig) > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika Signifikansi (Asymp.sig) < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Pada Tabel 4.7 menunjukkan hasil signifikansi variabel kinerja sebesar 0,289, variabel kompensasi sebesar 0,564, variabel lingkungan kerjasebesar 0,243 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,212. Keempat angka signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal dan memenuhi syarat melakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda.

4.2.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja

(X_3) terhadap variabel kinerja (Y). Pengujian dapat dilakukan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 4.8
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Kompensasi dengan Variabel Kinerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensasi	(Combined)		613.718	16	38.357	6.031	.000
	Between Groups	Linearity	485.200	1	485.200	76.285	.000
		Deviation from Linearity	128.518	15	8.568	1.347	.213
	Within Groups		305.298	48	6.360		
	Total		919.015	64			

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015.

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja pada Tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

Tabel 4.9
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Lingkungan Kerja dengan Variabel Kinerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * LingkunganKerja	(Combined)		476.472	12	39.706	4.666	.000
	Between	Linearity	370.802	1	370.802	43.570	.000
	Groups	Deviation from	105.670	11	9.606	1.129	.359
		Linearity					
	Within Groups		442.544	52	8.510		
Total			919.015	64			

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015.

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja pada Tabel 4.9 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Disiplin Kerja dengan Variabel Kinerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * DisiplinKerja		(Combined)	440.148	12	36.679	3.983	.000
	Between	Linearity	327.977	1	327.977	35.615	.000
	Groups	Deviation from Linearity	112.171	11	10.197	1.107	.375
	Within Groups		478.868	52	9.209		
	Total		919.015	64			

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015.

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja pada Tabel 4.10 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

Dari ketiga tabel uji linearitas diketahui bahwa variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) masing-masing memiliki nilai *linearity* sebesar 0,000. Maka dapat dikatakan bahwa setiap variabel X terdapat hubungan yang linear terhadap Y karena nilai *linearity* $< 0,05$.

4.2.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas. Uji ini dilakukan dengan SPSS dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah jika besar $VIF < 5$ atau mendekati 1, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.146	2.777		.413	.681		
Kompensasi	.377	.083	.476	4.552	.000	.540	1.852
Lingkungan Kerja	.214	.130	.176	1.648	.104	.520	1.922
Disiplin Kerja	.408	.119	.306	3.443	.001	.749	1.335

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015.

Dilihat dari Tabel 4.11, diketahui angka VIF untuk variabel kompensasi sebesar 1.852. Nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1.922. Nilai VIF untuk variabel disiplin kerja sebesar 1.335. Nilai VIF ketiganya kurang dari 5, maka diantara variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas. Dengan demikian model regresi dapat diterima.

4.2.3.4 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasi nilai residual dengan masing-masing variabel bebas. Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka terjadi masalah heterokedastisitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations			Unstandardized Residual	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja
Spear man's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.033	.023	-.037
		Sig. (2-tailed)	.	.795	.855	.772
		N	65	65	65	65
	Kompensasi	Correlation Coefficient	-.033	1.000	.718**	.501**
		Sig. (2-tailed)	.795	.	.000	.000
		N	65	65	65	65
	LingkunganKerja	Correlation Coefficient	.023	.718**	1.000	.495**
		Sig. (2-tailed)	.855	.000	.	.000
		N	65	65	65	65
	DisiplinKerja	Correlation Coefficient	-.037	.501**	.495**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.772	.000	.000	.
		N	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015.

Dari Tabel 4.12 diketahui korelasi antara kompensasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,795; korelasi antara lingkungan kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0,855; korelasi antara disiplin kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0,772. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heterokedastisitas. Hal ini karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

4.2.4 Hasil Uji Regresi Linear

Uji regresi linear merupakan metode untuk menentukan hubungan sebab akibat antar variabel. Dalam penelitian ini uji regresi linear dilakukan antara variabel bebas yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

4.2.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hasil persamaan regresi antara kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.13 :

Tabel 4.13
Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.169	2.586	.452	.653
	Kompensasi	.407	.071	.514	.000
	LingkunganKerja	.198	.097	.174	.046
	DisiplinKerja	.421	.115	.315	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015.

Berdasarkan Tabel 4.13, variabel kompensasi memiliki t_{hitung} sebesar 5.727. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $65-3-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1.999 dengan demikian $t_{hitung} (5.727) > t_{tabel} (1.999)$ serta nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Kesimpulan yang

dapat diambil dari hipotesis 1 adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 4.13 juga menunjukkan t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2.040, serta nilai signifikansi 0,046. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} (2.040) > t_{tabel}(1.999)$ dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini berarti dari hipotesis 2, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 3.670 dengan signifikansi 0.001. Hal ini membuktikan bahwa $t_{hitung} (3.670) > t_{tabel}(1.999)$ dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dari hipotesis 3. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.2.4.2 Hasil Uji F

Untuk menguji hipotesis keempat, yaitu apakah terdapat pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja, maka perlu dilakukan uji F. Rumusan hipotesisnya adalah :

Rumusan Hipotesis 4

H_0 : Kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Trikarya Murni

H_a : Kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Trikarya Murni

Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.14 :

Tabel 4.14

Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	595.459	3	198.486	37.421	.000 ^b
Residual	323.557	61	5.304		
Total	919.015	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, LingkunganKerja, Kompensasi

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015.

Pada Tabel 4.14, hasil F_{hitung} yang diperoleh sebesar 37.421. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan $\alpha = 5\%$, dengan $df_1 = k-1$ atau $4-1 = 3$ dan $df_2 = n-k$ atau $65-4 = 61$ (k = jumlah variabel). Menghasilkan F_{tabel} sebesar 2.717.

Berdasarkan perhitungan diatas maka $F_{hitung} (37.421) > F_{tabel} (2.717)$ dengan signifikansi 0.000 kurang dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja.

4.2.4.3 Model Persamaan Regresi Linear Berganda Untuk H_4

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis keempat seperti berikut ini :

$$Y' = 1.169 + 0.407X_1 + 0.198X_2 + 0.421X_3$$

Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 1.169. Dengan demikian, jika variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) bernilai 0, maka variabel kinerja (Y) bernilai 1.169.

Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0.407. Artinya, jika variabel kompensasi (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dan nilai variabel lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) tetap, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.407.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.198. Artinya, jika variabel lingkungan kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan dan nilai variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_3) tetap, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.198.

Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0.421. Artinya, jika variabel disiplin kerja (X_3) ditingkatkan sebesar satu satuan dan nilai variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tetap, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.421.

Koefisien pada ketiga variabel bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4.2.4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Analisis determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.631	2.303

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, LingkunganKerja, Kompensasi
Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015.

Nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Adjusted R²* karena variabel yang digunakan dalam penelitian lebih dari 3. Dari Tabel 4.15 diketahui bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0.631 atau 63,1%. Hal ini menunjukkan bahwa 63,1% kinerja karyawan

dijelaskan oleh faktor kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 36,9% dijelaskan oleh variabel lain.

4.2.4.5 Interpretasi Hasil Penelitian

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut :

Tabel 4.16
Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linear

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	R ²
Analisis Regresi Linear Sederhana	H ₁ : Kompensasi terhadap kinerja (parsial)	H ₀ ditolak	$Y' = 11.457 + 0.575X_1$	52,8%
	H ₂ : Lingkungan kerja terhadap kinerja (parsial)	H ₀ ditolak	$Y' = 3.606 + 0.774X_2$	40,3%
	H ₃ : Disiplin kerja terhadap kinerja (parsial)	H ₀ ditolak	$Y' = 5.434 + 0.798X_3$	35,7%
Analisis Regresi Linear Berganda	H ₄ : Kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja (simultan)	H ₀ ditolak	$Y' = 1.169 + 0.407X_1 + 0.198X_2 + 0.421X_3$	63,1%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015.

Berdasarkan Tabel 4.16, H₀ pada hipotesis pertama, kedua dan ketiga ditolak. Maka disimpulkan kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan mendapatkan kompensasi yang cukup maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini dapat dilihat dari analisis deskriptif variabel kompensasi yang diukur melalui dimensi kompensasi finansial dan non-finansial. Dari hasil jawaban karyawan sebagian besar karyawan merasa tidak setuju dengan kompensasi yang diberikan perusahaan.

Rendahnya kepuasan kompensasi karyawan diakibatkan adanya ketidakadilan pemberian bonus, tunjangan dan insentif kepada karyawan padahal mereka telah bekerja cukup lama. Karyawan juga merasa perusahaan belum memberikan penghargaan kepada prestasi kerja yang telah mereka tunjukkan. Hal ini membuat karyawan merasa kurang dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan.

Hasil uji t pada variabel kompensasi juga menunjukkan H_0 pada hipotesis pertama ditolak yang berarti kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kesimpulan diambil berdasarkan $nilai_{hitung} (5.727) > t_{tabel} (1.999)$ serta nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Mahmud (2008), Sopiah (2013), Yasa dan Utama (2014), Wahyuningtyas (2013) dan Taufiq (2013). Berdasarkan penelitian tersebut, kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kedua adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak membuat nyaman karyawan akan menghambat proses kerja yang berakibat menurunnya kinerja karyawan.

Dari hasil jawaban responden terhadap dimensi lingkungan kerja fisik dan non-fisik terlihat jawaban mayoritas adalah tidak setuju dengan kondisi lingkungan kerja mereka baik secara fisik maupun non-fisik. Jawaban tidak setuju mendapat persentase paling tinggi sebesar 45,3%. Hal ini disebabkan kurangnya penerangan pada ruang kerja karyawan, kurangnya sirkulasi udara sehingga ruang kerja terasa panas dan pengap. Ruang kerja juga terlalu bising oleh polusi suara sehingga karyawan tidak bisa konsentrasi bekerja. Banyak alat produksi membuat ruang kerja sempit dan menyebabkan karyawan tidak leluasa untuk bergerak. Hasil uji t pada variabel ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Hasil_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2.040, serta nilai signifikansi 0,046.

Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Cressida (2013), Putriningrum (2012), Priambodo (2013), Putra (2013) serta Pramana dan Sudharma (2013). Berdasarkan penelitian tersebut, terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang rendah akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Dari hasil jawaban responden terhadap dimensi disiplin kerja terlihat jawaban mayoritas adalah tidak setuju. Jawaban tidak setuju mendapat persentase paling tinggi sebesar 47,1%. Hal ini disebabkan kurangnya kesadaran karyawan dalam menaati peraturan kerja. Para karyawan sering melanggar jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan juga malas menggunakan seragam saat bekerja. Hasil uji t pada variabel ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 3.670 dengan signifikansi 0.001.

Hasil tersebut didukung penelitian yang dilakukan Murti (2014), Magdalena (2012), Novitasari (2008), Saputra (2007) serta Dwi Agung (2013). Berdasarkan penelitian tersebut, terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis pertama adalah $Y' = 11.457 + 0.575X_1$, untuk hipotesis kedua adalah $Y' = 3.606 + 0.774X_2$ dan hipotesis ketiga $Y' = 5.434 + 0.798X_3$. Berdasarkan persamaan tersebut, nilai koefisien untuk variabel bebas pada masing-masing hipotesis bernilai positif. Implikasinya, setiap peningkatan nilai tersebut sebesar satu satuan akan meningkatkan nilai variabel kinerja sebesar satu satuan.

Model persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis keempat adalah $Y' = 1.169 + 0.407X_1 + 0.198X_2 + 0.421X_3$. Jika diinterpretasikan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, H_0 pada hipotesis keempat juga ditolak dengan $F_{hitung} (37.421) > F_{tabel} (2.717)$ dengan signifikansi 0.000. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Trikarya Murni Jakarta”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan CV Trikarya Murni adalah :
 - a. Kompensasi pada CV Trikarya Murni termasuk dalam kategori rendah.
 - b. Lingkungan kerja pada CV Trikarya Murni termasuk dalam kategori rendah.
 - c. Disiplin kerja pada CV Trikarya Murni termasuk dalam kategori rendah.
 - d. Kinerja karyawan pada CV Trikarya Murni termasuk dalam kategori tinggi.
2. Terbukti secara empiris kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni.
3. Terbukti secara empiris lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni.
4. Terbukti secara empiris disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni.

5. Terbukti secara empiris kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni.
6. Besarnya kontribusi kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni sebesar 63,1%.

5.2 Saran – Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat dianjurkan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

5.2.1 Saran – Saran Untuk Penelitian Lanjutan :

1. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 63,1%, maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan. Variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kinerja antara lain : kepuasan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, beban kerja, stres kerja, budaya kerja, komunikasi interpersonal dan kompetensi.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali pada objek penelitian dengan variabel yang berbeda atau melakukan penelitian dengan variabel sama pada objek penelitian yang berbeda.

5.2.2 Saran – Saran Untuk CV Trikarya Murni :

1. Perusahaan disarankan menaikkan gaji pokok karyawan sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) terutama karyawan bordir yang sebelumnya hanya digaji harian. Perusahaan juga harus memberikan tunjangan terutama Tunjangan Hari Raya (THR) kepada semua karyawan. Karyawan selama ini malas untuk memenuhi jam lembur karena rendahnya upah lembur. Oleh karena itu disarankan perusahaan menaikkan upah lembur karyawan agar karyawan lebih termotivasi. Pemberian bonus juga dapat diterapkan untuk karyawan dengan kinerja maksimal dan dapat memenuhi target. Hal ini akan memacu karyawan agar bekerja dengan sebaik mungkin. Karyawan juga memerlukan asuransi kesehatan untuk diri sendiri dan keluarganya. Dengan memberikan asuransi, karyawan akan merasa tenang dalam bekerja. Selain pemberian kompensasi finansial, perusahaan juga perlu memberikan kompensasi secara non-finansial. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan dengan kinerja yang baik seperti misalnya *employee of the month*. Sehingga dapat memacu dan memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Perusahaan juga dapat memberikan promosi kepada karyawan yang sudah lama bekerja agar karyawan merasa dihargai.
2. Perusahaan perlu memperbaiki dan menjaga lingkungan kerja. Hal yang dapat dilakukan perusahaan misalnya memberikan penerangan

yang lebih baik di ruang kerja, memperbaiki sistem sirkulasi udara, meredam kebisingan mesin-mesin kerja dan memperluas ruang kerja agar karyawan dapat bergerak secara leluasa. Lingkungan kerja fisik yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan aman bekerja. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja non-fisik. Perusahaan dapat memberikan jaminan PHK agar karyawan merasa aman bekerja. Karyawan yang merasa takut akan di-PHK secara tiba-tiba tidak akan konsentrasi kepada tugas pokoknya. Selain itu keselamatan kerja juga harus diperhatikan perusahaan. Selama ini banyak karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Dalam hal ini, karyawan bagian jahit dan bordir sering tertusuk jarum dari mesin yang digunakan. Sehingga perusahaan harus menjamin keselamatan kerja dengan memberikan perlengkapan pelindung saat bekerja dan memberikan asuransi kecelakaan kerja.

3. Perusahaan perlu meningkatkan ketegasan dalam mendisiplinkan karyawan. Perusahaan harus memberikan sanksi yang jelas kepada para pelanggar tata tertib agar karyawan lebih patuh pada peraturan yang telah dibuat perusahaan. Selama ini karyawan sering melanggar tata tertib karena tidak adanya penerapan sanksi yang tegas. Selain dengan sanksi, dalam memacu disiplin karyawan adalah dengan memberikan penghargaan. Perusahaan dapat memberikan penghargaan dalam bentuk materi maupun non-materi kepada

karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi. Hal ini juga dapat memacu karyawan untuk menaati peraturan yang ada di perusahaan. Karyawan sering merasa keberatan dengan jam lembur yang ada di hari libur yang menyebabkan mereka tidak memenuhi jam lembur tersebut. Karyawan sering mengusulkan lembur di hari kerja pada malam hari namun tidak diterima oleh perusahaan. Salah satu cara agar karyawan dapat mematuhi jam lembur adalah dengan memenuhi permintaan karyawan tersebut. Dengan ini karyawan merasa dilibatkan dalam menentukan peraturan. Hal ini akan membuat karyawan lebih merasa terikat dengan peraturan tersebut dan akan mematuhi dengan senang hati dan tanpa paksaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almustofa, Resa. **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta**. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2014.
- Crissida, Hery. **Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Summit Oto Finance Cabang Jember**. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember, 2013.
- Danuarta, Adad. **Lingkungan Kerja Menurut Para Ahli**. 2012. <http://www.adaddanuarta.blogspot.com>.
- Dessler, Gary. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Indeks, 2010.
- Gunawan Dannie, Mukhlis Yunus dan Amri. "Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertahanan Kota Banda Aceh". **Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala**. November 2013, 2, hal. 36-45.
- Handoko, T. Hani. **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**. Yogyakarta: BPFE, 2012.
- Hasibuan, Malayu S. P. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Iskandar. **Pengukuran Kinerja**. 2013. <http://www.iskandarxxx92.blogspot.com>.
- Istijanto. **Aplikasi Praktis Riset Pemasaran**. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005.

- Mahmun, M. Thoha. **Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Sriwijaya**. Skripsi. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Tridanti, 2008.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya, 2007.
- Murti, Arum Eka. **Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada CV Metalindo Manunggal Karsa**. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2014.
- Nainggolan, Deliana N. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Rumah Sakit Indrya Husada PTPN III Membang Muda Aek Kanopan Sumatera Utara**. Skripsi. Riau: Universitas Riau, 2012.
- Parwita, Gde Bayu. **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Studi Pada Dosen Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar**. Tesis. Bali: Universitas Udayana, 2013.
- Pramana, A. A Gede Kresnayana dan I Nyoman Sudharma. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", **Jurnal Universitas Udayana**, 2013.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. **Metode Penelitian Kuantitatif**. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Priambodo, Yanuar. **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Maju Jaya Logistic Semarang**. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Semarang, 2013.
- Priyatno, Duwi. **Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran**. Yogyakarta: Gaya Media, 2010.

Putra, Ferry Handi. **Analisis Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan IAIN Imam Bonjol Padang**. Padang: Universitas Bung Hatta, 2013.

Putriningrum, Fanny. **Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sampharindo Perdana Semarang**. Semarang: Universitas Diponegoro, 2012.

Rahmat. **Statistika Penelitian**. Bandung: Pustaka Setia, 2013.

Riansari, Sudiro, dan Rofiaty. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan", **Jurnal Aplikasi Manajemen**. Desember 2012, 4, hal. 811-820.

Rohimah, Siti. **Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang**. Tesis. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Esa Unggul, 2013.

Setiawan, Ferry dan A. A. Sg. Kartika Dewi. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Berkat Anugrah". **Jurnal Universitas Udayana**. Mei 2013, 2, hal. 1471-1490.

Sidanti, Heny. **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun**. Skripsi. Madiun: STIE Dharma Iswara Madiun, 2015.

Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. **Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**. Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2012.

Sugiyono. **Statistik Untuk Penelitian**. Bandung: Alfabeta, 2012.

_____. **Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta, 2011.

_____. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung: Alfabeta, 2006.

Suryabarata. **Metodologi Penelitian**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.

Tim Survei Badan Pusat Statistik. **Daftar Industri Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia**. 2014. <http://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/1072#accordionan-daftar-subjek2>.

Umar, Husein. **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.

Wahyuningtyas, Nadya. **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang**. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2013.

Yani, Ahmad. **Panduan Penentuan Skoring Kriteria Kuesioner (Skala Pengukuran)**. 2012. <http://www.bukukerja.com/2012/10/panduan-penentuan-skoring-kriteria.html>.

Yanti, Andi Tri Haryono dan Maria Magdalena Minarsih. **Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang**. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran, 2013.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Kuesioner Penelitian

Data Diri Responden

Isilah dan atau berilah tanda Check List (✓) pada kolom yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu.

- | | | | | | |
|----------------------|---|--------------|--------------------------|---------------|--------------------------|
| 1. Jenis Kelamin | : | Perempuan | <input type="checkbox"/> | Laki-laki | <input type="checkbox"/> |
| 2. Usia | : | < 20 tahun | <input type="checkbox"/> | 21 – 30 tahun | <input type="checkbox"/> |
| | | > 30 tahun | <input type="checkbox"/> | | |
| 3. Status | : | Menikah | <input type="checkbox"/> | Belum Menikah | <input type="checkbox"/> |
| 4. Pendidikan | : | SMP | <input type="checkbox"/> | SMA | <input type="checkbox"/> |
| | | | | D3 | <input type="checkbox"/> |
| | | | | Sarjana | <input type="checkbox"/> |
| 5. Tugas Pokok | : | Jahit | <input type="checkbox"/> | Bordir | <input type="checkbox"/> |
| | | | | Potong | <input type="checkbox"/> |
| | | Desain | <input type="checkbox"/> | Lainnya | <input type="checkbox"/> |
| 6. Lama bekerja | : | < 1 tahun | <input type="checkbox"/> | 1 – 5 tahun | <input type="checkbox"/> |
| | | 6 - 10 tahun | <input type="checkbox"/> | > 10 tahun | <input type="checkbox"/> |
| 7. Penghasilan/bulan | : | 1 – 2 juta | <input type="checkbox"/> | 3 – 4 juta | <input type="checkbox"/> |
| | | >4 juta | <input type="checkbox"/> | | |

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Kuesioner penelitian ini berisi 35 pernyataan.
2. Pilih salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda (X) atau tanda (✓).
3. Isilah kuesioner berdasarkan keadaan Anda.
4. Setiap pilihan jawaban mempunyai kriteria sebagai berikut.
1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
4 = Sangat Setuju (SS)

Apabila jawaban anda semakin mendekati angka 4, maka artinya anda sangat setuju dengan pernyataan yang ada.

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Setuju (3)	Sangat Setuju (4)
1	Saya melakukan tugas sesuai dengan prosedur				
2	Saya melakukan tugas dengan maksimal				
3	Saya selalu menjaga kualitas hasil kerja				
4	Saya mampu memenuhi target harian				
5	Saya tidak keberatan dengan target yang diberikan perusahaan				
6	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan				
7	Saya selalu mengerjakan tugas tanpa diperintah				
8	Saya mampu bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas				

9	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya				
10	Gaji yang saya terima layak dan sesuai dengan pekerjaan saya				
11	Bonus yang saya terima dapat meningkatkan semangat kerja				
12	Bonus yang saya terima layak dan sesuai dengan pekerjaan saya				
13	Insentif yang saya terima layak dan sesuai dengan pekerjaan saya				
14	Tunjangan yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya				
15	Asuransi yang saya terima dapat membantu kesejahteraan saya dan keluarga				
16	Perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja yang telah saya capai				
17	Perusahaan memberikan pelatihan yang berguna untuk penyelesaian tugas saya				

18	Penerangan di ruang kerja saya baik				
19	Suhu udara di ruang kerja saya nyaman				
20	Ruang kerja saya tenang				
21	Pewarnaan ruang kerja saya baik				
22	Saya merasa leluasa bergerak di ruang kerja				
23	Peralatan kerja saya (mesin jahit, mesin obras dan lainnya) lengkap				
24	Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja saya				
25	Saya menjalin hubungan yang baik dengan atasan				
26	Perusahaan menjamin tidak akan mem-PHK saya				
27	Perusahaan menjamin keselamatan saya dalam bekerja				

28	Saya selalu datang tepat waktu				
29	Saya selalu pulang tepat waktu				
30	Saya selalu memenuhi jam lembur				
31	Saya selalu mengerjakan perintah atasan				
32	Saya selalu berhati-hati dalam bekerja				
33	Saya menggunakan peralatan kerja sesuai prosedur				
34	Saya selalu menggunakan seragam pada saat bekerja				
35	Saya selalu taat pada peraturan kerja				

TERIMA KASIH

LAMPIRAN 2

Hasil Uji Validitas

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Kinerja (Y)			
1	0,361	0,696	Valid
2	0,361	0,772	Valid
3	0,361	0,708	Valid
4	0,361	0,599	Valid
5	0,361	0,675	Valid
6	0,361	0,523	Valid
7	0,361	0,583	Valid
8	0,361	0,728	Valid
Kompensasi (X₁)			
9	0,361	0,703	Valid
10	0,361	0,805	Valid
11	0,361	0,823	Valid
12	0,361	0,796	Valid
13	0,361	0,713	Valid
14	0,361	0,719	Valid
15	0,361	0,707	Valid
16	0,361	0,794	Valid
17	0,361	0,651	Valid
Lingkungan Kerja (X₂)			
18	0,361	0,684	Valid
19	0,361	0,888	Valid
20	0,361	0,773	Valid
21	0,361	0,664	Valid
22	0,361	0,665	Valid
23	0,361	0,580	Valid
24	0,361	0,680	Valid
25	0,361	0,705	Valid
26	0,361	0,624	Valid
27	0,361	0,664	Valid
Disiplin Kerja (X₃)			
28	0,361	0,687	Valid
29	0,361	0,680	Valid
30	0,361	0,673	Valid
31	0,361	0,729	Valid
32	0,361	0,730	Valid
33	0,361	0,660	Valid
34	0,361	0,562	Valid
35	0,361	0,406	Valid

LAMPIRAN 3

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.805	8

Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	9

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.876	10

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X₃)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.795	8

LAMPIRAN 4

Hasil Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Kinerja

No	Pernyataan	Skor Penilaian							
		1		2		3		4	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Indikator Kualitas Kerja									
1	Saya melakukan tugas sesuai dengan prosedur	0	0	4	6,2	48	73,8	13	20
2	Saya melakukan tugas dengan maksimal	0	0	2	3,1	47	72,3	16	24,6
3	Saya selalu menjaga kualitas hasil kerja	0	0	5	7,7	44	67,7	16	24,6
Jumlah rata-rata			0		5,7		71,3		23,1
Indikator Jumlah Produksi Harian									
4	Saya mampu memenuhi target harian	10	15,4	17	26,2	35	53,8	3	4,6
5	Saya tidak keberatan dengan target yang diberikan perusahaan	10	15,4	25	38,5	29	44,6	1	1,5
Jumlah rata-rata			15,4		32,4		49,2		3,1
Indikator Waktu Penyelesaian Target									
6	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan	4	6,2	19	29,2	40	61,5	2	3,1
Jumlah			6,2		29,2		61,5		3,1
Indikator Inisiatif Dalam Bekerja									
7	Saya selalu mengerjakan tugas tanpa diperintah	0	0	6	9,2	52	80	7	10,8
Jumlah			0		9,2		80		10,8
Indikator Kerjasama Dalam Bekerja									
8	Saya mampu bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas	0	0	9	13,8	52	80	4	6,2
Jumlah			0		13,8		80		6,2
Total Variabel Kinerja (%)			4,3		18,1		68,4		9,3

Analisis Deskriptif Kompensasi

No	Pernyataan	Skor Penilaian							
		1		2		3		4	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi Kompensasi Finansial									
9	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	3	4,6	27	41,5	33	50,8	2	3,1
10	Gaji yang saya terima layak dan sesuai dengan pekerjaan saya	5	7,7	29	44,6	30	46,2	1	1,5
11	Bonus yang saya terima dapat meningkatkan semangat kerja	18	27,7	31	47,7	15	23,1	1	1,5
12	Bonus yang saya terima layak dan sesuai dengan pekerjaan saya	20	30,8	29	44,6	14	21,5	2	3,1
13	Insentif yang saya terima layak dan sesuai dengan pekerjaan saya	19	29,2	33	50,8	12	18,5	1	1,5
14	Tunjangan yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya	12	18,5	24	36,9	26	40	3	4,6
15	Asuransi yang saya terima dapat membantu kesejahteraan saya dan keluarga	0	0	20	30,8	45	69,2	0	0
Jumlah rata-rata			16,9		42,4		38,5		2,2
Dimensi Kompensasi Non-Finansial									
16	Perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja yang saya capai	38	58,5	24	36,9	3	4,6	0	0
No	Pernyataan	Skor Penilaian							
		1		2		3		4	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
17	Perusahaan memberikan pelatihan yang berguna untuk penyelesaian tugas saya	1	1,5	19	29,2	42	64,6	3	4,6
Jumlah rata-rata			30		33,1		34,6		2,3
Total Variabel Kompensasi (%)			23,5		37,8		36,5		2,3

Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Skor Penilaian							
		1		2		3		4	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi Lingkungan Kerja Fisik									
18	Penerangan di ruang kerja saya baik	0	0	35	53,8	27	41,5	3	4,6
19	Suhu udara di ruang kerja saya nyaman	15	23,1	41	63,1	9	13,8	0	0
20	Ruang kerja saya tenang	13	20	49	75,4	3	4,6	0	0
21	Pewarnaan ruang kerja saya baik	0	0	18	27,7	45	69,2	2	3,1
22	Saya merasa leluasa bergerak di ruang kerja	13	20	44	67,7	8	12,3	0	0
23	Peralatan kerja saya (mesin jahit, mesin obras dan lainnya) lengkap	0	0	12	18,5	44	67,7	9	13,8
Jumlah rata-rata			10,5		51		34,9		3,6
Dimensi Lingkungan Kerja Non-Fisik									
24	Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja saya	0	0	18	27,7	44	67,7	3	4,6
25	Saya menjalin hubungan yang baik dengan atasan	0	0	17	26,2	45	69,2	3	4,6
26	Perusahaan menjamin tidak akan mem-PHK saya	18	27,7	31	47,7	15	23,1	1	1,5
27	Perusahaan menjamin keselamatan saya dalam bekerja	3	4,6	37	56,9	25	38,5	0	0
Jumlah rata-rata			8,1		39,6		49,6		2,7
Total Variabel Lingkungan Kerja (%)			9,3		45,3		42,3		3,2

Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Skor Penilaian							
		1		2		3		4	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi Kepatuhan pada Jam Kerja									
28	Saya selalu datang tepat waktu	9	13,8	30	46,1	22	33,9	4	6,2
29	Saya selalu pulang tepat waktu	4	6,2	38	58,5	20	30,8	3	4,6
30	Saya selalu memenuhi jam lembur	4	6,2	34	52,3	24	36,9	3	4,6
Jumlah rata-rata			8,7		52,3		33,9		5,2
Dimensi Kepatuhan pada Perintah									
31	Saya selalu mengerjakan perintah atasan	0	0	15	23,1	46	70,8	4	6,2
Jumlah			0		23,1		70,8		6,2
Dimensi Menjaga Sarana dan Prasana									
32	Saya selalu berhati-hati dalam bekerja	0	0	24	36,9	40	61,5	1	1,5
33	Saya menggunakan peralatan kerja sesuai prosedur	0	0	30	46,1	31	47,7	4	6,2
Jumlah rata-rata			0		41,5		54,6		3,9
No	Pernyataan	Skor Penilaian							
		1		2		3		4	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi Kepatuhan Berseragam									
34	Saya selalu menggunakan seragam pada saat bekerja	3	4,6	40	61,5	22	33,9	0	0
Jumlah			4,6		61,5		33,9		0
Dimensi Kepatuhan Peraturan Kerja									
35	Saya selalu taat pada peraturan kerja	8	12,3	37	56,9	17	26,2	3	4,6
Jumlah			12,3		56,9		26,2		4,6
Total Variabel Disiplin Kerja (%)			5,1		47,1		43,8		3,9

LAMPIRAN 5

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja	Kompensasi	LingkunganKerja	DisiplinKerja
N		65	65	65	65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	22.88	19.86	24.91	21.85
	Std. Deviation	3.789	4.789	3.111	2.835
	Absolute	.122	.098	.127	.131
Most Extreme Differences	Positive	.122	.082	.111	.131
	Negative	-.109	-.098	-.127	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		.983	.788	1.026	1.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.289	.564	.243	.212

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Linearitas Antara Kompensasi dengan Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			613.718	16	38.357	6.031	.000
Kinerja * Kompensasi	Between Groups	Linearity	485.200	1	485.200	76.285	.000
		Deviation from Linearity	128.518	15	8.568	1.347	.213
	Within Groups		305.298	48	6.360		
	Total		919.015	64			

Hasil Uji Linearitas Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * LingkunganKerja	(Combined)		476.472	12	39.706	4.666	.000
	Between Groups	Linearity	370.802	1	370.802	43.570	.000
		Deviation from Linearity	105.670	11	9.606	1.129	.359
	Within Groups		442.544	52	8.510		
	Total		919.015	64			

Hasil Uji Linearitas Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * DisiplinKerja	(Combined)		440.148	12	36.679	3.983	.000
	Between Groups	Linearity	327.977	1	327.977	35.615	.000
		Deviation from Linearity	112.171	11	10.197	1.107	.375
	Within Groups		478.868	52	9.209		
	Total		919.015	64			

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.146	2.777	.413	.681		
	Kompensasi	.377	.083	.476	4.552	.000	.540
	LingkunganKerja	.214	.130	.176	1.648	.104	.520
	DisiplinKerja	.408	.119	.306	3.443	.001	.749

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja
Spear man's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.033	.023	-.037
		Sig. (2-tailed)	.	.795	.855	.772
		N	65	65	65	65
	Kompensasi	Correlation Coefficient	-.033	1.000	.718**	.501**
		Sig. (2-tailed)	.795	.	.000	.000
		N	65	65	65	65
	LingkunganKerja	Correlation Coefficient	.023	.718**	1.000	.495**
		Sig. (2-tailed)	.855	.000	.	.000
		N	65	65	65	65
	DisiplinKerja	Correlation Coefficient	-.037	.501**	.495**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.772	.000	.000	.
		N	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 6

Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil Regresi Kompensasi dengan Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.520	2.624

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	485.200	1	485.200	70.462	.000 ^b
Residual	433.815	63	6.886		
Total	919.015	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.457	1.399		8.191	.000
	Kompensasi	.575	.068	.727	8.394	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Regresi Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.394	2.950

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	370.802	1	370.802	42.612	.000 ^b
	Residual	548.214	63	8.702		
	Total	919.015	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.606	2.975		1.212	.230
	LingkunganKerja	.774	.119	.635	6.528	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Regresi Disiplin Kerja dengan Kinerja**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.357	.347	3.063

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	327.977	1	327.977	34.960	.000 ^b
	Residual	591.039	63	9.382		
	Total	919.015	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.434	2.974		1.827	.072
DisiplinKerja	.798	.135	.597	5.913	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 7

Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.631	2.303

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, LingkunganKerja, Kompensasi

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	595.459	3	198.486	37.421	.000 ^b
Residual	323.557	61	5.304		
Total	919.015	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, LingkunganKerja, Kompensasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.169	2.586		.452	.653
Kompensasi	.407	.071	.514	5.727	.000
LingkunganKerja	.198	.097	.174	2.040	.046
DisiplinKerja	.421	.115	.315	3.670	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

RIWAYAT HIDUP



Sri Agustiningi merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara yang lahir di Jakarta pada tanggal 10 Agustus 1992. Penulis merupakan putri dari pasangan (Alm) Tony Ahmad Paputungan dan Pohoti Makalalag. Penulis menyelesaikan Sekolah Dasar di SDN Warakas 03 Pagi

pada tahun 2004 dan melanjutkan pendidikannya ke SMP Negeri 95 Jakarta. Setelah menamatkan pendidikan selama tiga tahun, pada tahun 2007 penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 30 Jakarta dan lulus pada tahun 2010.

Pada tahun 2011 penulis terdaftar sebagai mahasiswi Universitas Negeri Jakarta (UNJ) pada Program Studi S1 Manajemen melalui jalur PENMABA. Selama masa perkuliahan, penulis juga pernah mengikuti Praktik Kerja Lapangan di PT Borneo Alam Semesta selama dua bulan. Disana penulis ditempatkan sebagai asisten HRGA (*Human Resources General Affair*). Selain mengikuti PKL, penulis juga pernah menjadi *volunteer* beberapa acara seperti Konser Afgan dan Mandiri Jakarta Marathon.